**Система работы старшего воспитателя с начинающими педагогами в ДОУ**

Выполнила:

Старший воспитатель Смирнова Ю.М.

*"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов…"*
*А.С. Макаренко*

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.

     Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности

Проблема заключается в недостатке практического опыта начинающих специалистов, имеющих специальное образование в области дошкольной педагогики и психологии. В отсутствии знаний по дошкольной педагогике и психологии, т.к. многие начинающие воспитатели, пришедшие в детский сад – это выпускники педагогических высших учебных заведений (учителя различных профилей). Если начинающего педагога в такой ситуации просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У педагога могут появиться сомнения в собственной состоятельности в профессиональной и в личностной.

 Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

 Многие начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег , постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни тем более на инновации.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации начинающих педагогов в коллективе.

Проведенный мною анализ качественного состава педагогов показал, что в 2013-2014 учебном году в ДОУ работало 32 педагога, из них – 3 педагога начинающие воспитатели.

* имеют высшую квалификационную категорию – 21 %
* первую квалификационную категорию – 70 %
* СЗД – 6%
* категории нет – 3%

В 2014 -2015 учебном году в ДОУ работало 29 педагогов, из них – 3 человека (10%) – начинающие воспитатели.

Имеют квалификационную категорию:

* имеют высшую квалификационную категорию – 24 %
* первую квалификационную категорию – 67 %
* СЗД – 6%
* категории нет – 3%

В 2015-2016 учебном году в ДОУ работает 31 педагог, из них 3 человека (9%)- начинающие воспитатели.

* имеют высшую квалификационную категорию – 23 %
* первую квалификационную категорию – 67 %
* СЗД – 4%
* категории нет – 6%

 В детском саду работают и мастера, и начинающие неопытные педагоги. И в этой связи возникает объективная потребность в организации разно-уровневой, дифференцированной методической работы в учреждении с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми.

 Качество воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

 На основании анализа теоретических положений и практических проблем адаптации начинающих педагогов к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении, нами были определены цель и задачи.

Цель:

Создание в ДОУ условий для профессионального роста начинающих педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению их в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Обеспечить условия наиболее легкой адаптации начинающих педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3. Совместно планировать карьеру начинающих педагогов;

4. Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие).

Гипотеза:

Мы считаем, что если в процессе адаптации начинающих педагогов использовать системный подход по повышению уверенности в своих силах, профессиональной компетентности начинающих педагогов, то это позволит начинающему педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

 В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности начинающих педагогов, что позволяет им быстро адаптироваться к работе в нашем детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

 Профессиональная адаптация начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду начинается с:

* трудовой мотивации, педагогическая направленность которой являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
* процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
* организации педагогического труда, при которой имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
* материально-технического обеспечения образовательного процесса в соответствии с современными требованиями, что помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Процесс повышения профессионализма начинающих педагогов строится с учетом следующих факторов:

- уровня базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;

- индивидуальных особенностей личности;

- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться);

- наличия практического опыта общения с детьми.

Условно начинающих педагогов мы разделили на группы в зависимости от полученного образования:

* выпускники, имеющие специальное образование в области дошкольной педагогики и психологии;
* выпускники педагогических высших учебных заведений (других специальностей).

Свою работу с начинающими педагогами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Старший воспитатель-начинающий педагог | Педагог-психолог- начинающий педагог | Коллега- начинающий педагог |
| - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическим материалами, знакомство с методическим кабинетом | - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у педагогического коллектива, детей и их родителей | -оказание поддержки со стороны коллег, принятие начинающего воспитателя |

 Разнообразные формы работы с начинающими педагогами способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. Для обучения начинающих педагогов в нашем детском саду используются различные формы – это обучение на рабочем месте, осуществление практики наставничества, участие в работе методических объединений (ДОУ, района), самообразование, включающее самостоятельное изучение основной образовательной программы, обучение на курсах повышения квалификации, методическое сопровождение деятельности молодых специалистов. Так же регулярно проводятся семинары - практикумы, деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей, Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения.

Формы работы с начинающими педагогами

|  |  |
| --- | --- |
| Работа педагога-психолога ДОУ* консультирование (индивидуальное, групповое);
* семинары-практикумы;
* педагогические советы;
* индивидуальные консультации
 | Работа старшего воспитателя* теоретические семинары (доклады, сообщения);
* семинары-практикумы;
* ролевые игры, деловые игры;
* дискуссии, диспуты;
* обсуждение открытых мероприятий;
* конкурсы педагогического мастерства;
* педагогические советы;
* обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации по его распространению и внедрению;
* разнообразные выставки, отчеты по самообразованию;
* педагогические чтения, научно-практические конференции;
* творческие группы;
* методические объединения;
* индивидуальные консультации;
* педагогический фестиваль и т.д.
 |

В работе с начинающими педагогами мы используем разнообразные методы

* диагностика
* метод моделирования
* анализ методических ситуаций разыгрывание ролей, игровых ситуаций
* мозговой штурм
* методы проблемного обучения
* эвристическая беседа, диалог
* исследовательский метод

 Одним из наиболее эффективных в педагогическом процессе является метод моделирования и анализа методических ситуаций. Он помогает найти обоснованное решение возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу.

 Особое внимание в нашей работе уделяется:

пополнению багажа теоретических знаний начинающих педагогов,

развитию навыков практического применения полученных знаний,

подбору необходимой для изучения методической литературы,

знакомству с методическим кабинетом дошкольного учреждения,

выбору темы для самообразования.

Планирование и организация работы проводится по результатам изучения потребностей педагогов в ходе анкетирования, тестирования, собеседования, наблюдения за педагогической деятельностью, вопросов начинающего педагога.

 При составлении плана работы на учебный год мы учитываем загруженность воспитателей и отсутствие у некоторых из них педагогического опыта. Поэтому содержание «занятий для взрослых» основано на следующих принципах:

* доступности материала. При подборе рекомендаций и изложении информации не используются сложные термины из области педагогики и психологии. «Житейский» язык плюс актуальность вопроса обеспечивают результат – наши коллеги получают необходимый минимум педагогических знаний.
* индивидуального подхода. Всегда учитываются пожелания самих педагогов, в процессе бесед обязательно выясняются вопросы, которые педагоги считают для себя наиболее актуальными.
* практико-ориентированного подхода, который эффективнее в работе с взрослыми людьми не меньше, чем с воспитанниками детского сада. Занятия организуются в форме увлекательных тренингов или деловых игр, в процессе которых педагоги выступают как в роли детей, так и в роли взрослых. Теоретическая информация дается в виде беседы-диалога с равноправными партнерами, которым предлагаются для обдумывания проблемные ситуации.
* системности, содержание работы логически и тематически связано с планом работы ДОУ на год.

Проведение систематической работы по адаптации начинающих педагогов проходит в несколько этапов:

I этап

1-й год работы

Период адаптации – самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег, необходимо предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II этап

2-й год

Процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап

3-й год

Происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

 На основании содержательного анализа каждого этапа была разработана модель организации работы с начинающими педагогами.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Год работы | Содержание работы молодого воспитателя | Содержание работы старшего воспитателя | Содержание работы педагога-психолога |
| I этап1-й год работы | - начинающий воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя работают с группой детей. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены. | - дидактическая подготовка к проведению НОД и совместной деятельности с детьми, оценка его педагогической деятельности.- заполнение информационной карты педагога.- составление совместного плана работы с начинающими педагогами на год.- выбор методической темы по самообразованию.- разработка индивидуального плана профессионального становления начинающего педагога.- организация взаимодействия начинающих педагогов и коллектива ДОУ. | - помочь начинающим педагогам адаптироваться к работе в ДОУ познакомив его с внутренними правилами, традициями и условиями. |
| II этап2-й год | - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.- повышение своего профессионального мастерства – посещение методических объединений воспитателей, конкурсы профессионального мастерства. | - привлечение к показу занятий на уровне детского сада.- приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов, деловых играх, мастер-классах, тренинги и многое другое.- проведение праздников. | - консультирование по запросу. |
| III этап3-й год работы | - складывается система работы, имеются собственные разработки.- педагог внедряет в свою работу новые технологии.- аттестация педагога. | - оказание методической помощи по запросу.- аттестация начинающих педагогов. | - консультирование по запросу. |

 Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому к каждому педагогу надо подходить дифференцированно.

 В целом можно отметить, что целенаправленная комплексная работа с начинающими педагогами приносит положительные результаты, как самим сотрудникам, так и детям, ради которых и осуществляется вся эта объемная работа:

* развитие познавательного интереса к профессии;
* освоение новых приемов работы с детьми;
* развитие навыков самооценки;
* развитие навыков самоконтроля;
* появление желания заниматься самообразованием;
* стремление к повышению квалификационной категории.

 Хочется подчеркнуть, что в настоящее время:

Начинающие педагоги участвовали в открытых мероприятиях (РМО) – 1 педагог,

Педагогических советах – 2 педагога,

Участвовали в конкурсах – 4 педагога.

 Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее , закрепляется его убеждение в правильности выбора профессии. В результате наши молодые коллеги в этом году проходят аттестацию на первую квалификационную категорию.

 Продолжая работу по этой теме, мы рассчитываем:

* повысить долю педагогических работников I и высшей квалификационных категорий;
* закрепить за начинающими педагогами педагогов-наставников обеспечивающих необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию;
* сформировать гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно- образовательный процесс, потребность педагогов в постоянном пополнении педагогических знаний.

 В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

 Использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности начинающих педагогов позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.