**Размышления о старшем воспитателе ДОУ**

*Хороший лидер знает дорогу, показывает дорогу и идет ею» Роберт Фьюс*

 Я работаю старшим воспитателем меньше года. Надо сказать, что должность старшего воспитателя для несведущих людей, мало кому знакома. Что делает воспитатель, многие знают, а старший воспитатель - нет. Хотя история формирования данной профессии начинается с 60-х годов XX в. Изначально это была должность "педагог" для обслуживания детей ясельного возраста и руководства их воспитанием в яслях-садах. Затем была введена должность "воспитатель-методист", позднее – должность "старший воспитатель". Но независимо от названия должности к старшему воспитателю всегда предъявлялись более высокие требования. Был период, когда на должность заведующего дошкольным учреждением принимались люди со средним специальным образованием, а на должность старшего воспитателя или воспитателя-методиста всегда брали людей только с высшим педагогическим образованием. Это объясняется ответственностью старшего воспитателя за самый главный раздел работы детского сада – педагогический процесс. От того, насколько старший воспитатель профессионально компетентен в педагогике, психологии, методиках работы с детьми дошкольного возраста, будет зависеть качество работы всего коллектива.

 На сегодняшний день основная работа старшего воспитателя – это работа с педагогическими кадрами. То есть на качество, результаты деятельности всего детского сада он влияет опосредованно, через воспитателя. Поэтому старший воспитатель должен уметь работать с детьми и учить этому педагогов. Это очень сложная задача, и поэтому от старшего воспитателя требуется, прежде всего, умение работать с людьми.

В чем же заключается умение "работать с людьми" для меня как старшего воспитателя?

Среди педагогов нашего детского сада воспитатели и специалисты с различным образовательным и квалификационным уровнем. Это люди, у которых сложился свой творческий педагогический почерк. И не каждый станет выполнять то, что ему советуют, потому что имеет свои взгляды на ту или иную методику, педагогический прием и т. д. Поэтому для меня самым трудным является найти подход к каждому из них. Умение работать с людьми – основной показатель в деятельности старшего воспитателя. Ведь очень важно создать коллектив единомышленников, имеющих единое педагогическое кредо, позиции, традиции, или, как сейчас модно говорить, создать свою команду. Только в этом случае старший воспитатель сможет достичь тех целей, которые он ставит.

Немаловажным условием успешности этой команды является слаженность и единство требований руководителя дошкольного учреждения и старшего воспитателя. Умение наладить контакт с педагогами и руководителем, выработать свой стиль общения с коллективом с учетом особенностей психологического климата в ДОУ – это условие успешности методической работы в ДОУ.

И главными методами в арсенале старшего воспитателя должны быть убеждение и доказательства, умение слушать и слышать собеседника, коллегу. Даже если воспитатель делает что-то не так, я должна убедить и доказать, почему этот метод работы с детьми неэффективен, и подсказать, как сделать лучше.

Да, работать с людьми трудно, особенно с женщинами, и здесь обязательно умение владеть собой в критических ситуациях, предвидеть и предотвращать возможные конфликты в коллективе, понимать и оценивать возможности каждого сотрудника.

В последнее время важным профессиональным качеством становится умение педагога оценивать и говорить о результатах своего труда. А многие педагоги не умеют обобщить свой опыт, презентовать себя в положительном свете. Приходится сталкиваться с педагогами, у которых сложилась заниженная самооценка. Многие педагоги не хотят учиться, проводить самоанализ своей деятельности, совершенствоваться и т. п.

При этом педагогам больше нравится, когда их не консультируют как учеников, а когда с ними советуются. Поэтому необходимы нетрадиционные методы обучения коллектива, это такие интерактивные формы методической работы, как творческие группы, дискуссии, круглые столы, деловые игры, на мой взгляд, они дают наибольший результат. Из практики я заметила, что задания, данные перед семинаром, тематическим педсоветом подталкивают к повышению уровня знаний и умений даже у пассивных педагогов. Так было, например, перед педсоветом "Развитие интеллектуальных и речевых способностей дошкольников в проектной деятельности". Педагогам перед педсоветом дали задание: «изучить литературу по теме педагогического творчества». Результат превзошел все ожидания- педагоги активно были вовлечены в дискуссию без всякого принуждения. Или перед педсоветом педагогам предлагается ответить на ряд вопросов, а ответы потом использовать как пропуск на деловую игру.

 Особо надо отметить работу с педагогами по проведению самоанализа своей работы. Для этого разработаны карты самоанализа занятий и других мероприятий, проводятся мастер-классы для молодых специалистов по определенной проблеме. После каждого открытого занятия педагоги проводят самоанализ и анализ проведенного мероприятия. Нельзя не сказать о профессиональных конкурсах, которые проводятся в ДОУ, которые тоже являются стимулом для профессионального роста: смотр готовности к новому учебному году; смотры-конкурсы газет, фотовыставок, портфолио, творческих работ педагогов (в течение года)

Мне бы хотелось подчеркнуть важность самообразования всех педагогов ДОУ. Самостоятельно добытые воспитателями знания являются хорошим фундаментом для организации активных форм с ними. Другими словами, им будет, о чем говорить. Самообразование одно из направлений деятельности старшего воспитателя. Стало традицией в конце учебного года проводить самоанализ педагогами результативности своей работы и выделение проблем, по которым надо работать в будущем. В соответствии с ними педагоги планируют темы самообразования на будущий год. Форма планов может быть разнообразной, главное, чтобы были отражены направления работы с детьми, родителями. Должна быть отражена работа по обогащению и совершенствованию развивающей среды, по обобщению опыта на методических мероприятиях в ДОУ, на районном МО.

Коллектив педагогов всегда неоднороден: одни стремятся к творчеству и не хотят работать по накатанной, все время что-то придумывают, подсказывают, предлагают; другие – добросовестно выполняют свою работу, но не проявляют особой инициативы, третьи, которые не хотят работать творчески, не имеют к этому способностей. Учитывая это, я стараюсь проектировать методическую работу в ДОУ, включающую деятельность по созданию, внедрению и распространению лучшего педагогического опыта. Обмен опытом между педагогами – важная форма методического сопровождения. В ходе семинаров-практикумов, педсоветов, тематического контроля, открытых просмотров, взаимопосещений, обсуждений статей и опыта других садов выявляется положительные результаты деятельности определенного педагога. Это способствует не только взаимному обогащению, но и позволяет снять напряженность, тревожность в коллективе.

Вариантом представления опыта педагогов может стать портфолио педагога, в котором собрана по разделам вся информация о деятельности педагога, его достижениях, ходе работы над темой самообразования.

Однако подходы к построению портфолио могут быть разнообразными, в зависимости от индивидуальных особенностей воспитателя. Важно, чтобы педагог проанализировал свою работу, собственные успехи, обобщил и систематизировал педагогические достижения, объективно оценил свои возможности и увидел способы преодоления трудностей и достижения более высоких результатов.

 Инновационная деятельность является неотъемлемой частью деятельности современного дошкольного учреждения. Как это отражается на работе старшего воспитателя?

 В настоящее время старший воспитатель должен быть широко информирован о всех инновациях в системе дошкольного и школьного образования. Хочется подчеркнуть важность аналитической функции старшего воспитателя, который выступает в роли аналитика и эксперта всего того, что печатается, издается. При этом важно не только оценивать литературу, но и уметь выбирать ее, исходя из вида и целей своего дошкольного учреждения, уровня профессионального мастерства воспитателей. В нашем ДОУ сложился творческий коллектив и почти каждый из педагогов занимается новыми идеями и разработками. В инновационном банке на сегодняшний день несколько методических разработок программ дополнительного образования. Как старший воспитатель я всегда стараюсь поддержать творческие начинания педагогов, помогаю выстроить цели, задачи, этапы работы, редактирую конспекты и т.п.

Участие дошкольных учреждений или отдельных педагогов в различных конкурсах предполагает оформление мультимедийных презентаций, визитных карточек и т. д. Все это старший воспитатель должен уметь и научить воспитателей.

Таким образом, современный старший воспитатель – это специалист, эксперт-аналитик, готовый работать в инновационном режиме и умеющий организовать инновационную и экспериментальную работу в своем дошкольном учреждении, владеющий новыми информационными технологиями, коммуникативный человек, умеющий слушать и слышать других.