**Сопровождение профессионального становления молодых педагогов ДОУ**

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров.

За последние годы наш педагогический коллектив претерпел большие изменения. Помимо воспитателей со средним или высшим педагогическим образованием, администрация вынуждена принимать на работу педагогов без дошкольного профессионального образования, не имеющих стажа работы.

Количественный и качественный анализ состава педагогического коллектива свидетельствует о том, что, в детском саду поменялся возрастной состав воспитателей. Основной контингент (53%) -молодые и малоопытные воспитатели, стаж педагогической работы которых составляет менее 6 лет и 47% воспитателей – это опытные, квалифицированные воспитатели с большим стажем работы в детском саду.

15% педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 32% воспитателей имеют 1 квалификационную категорию, 21% -вторую и 32% - без категории. Таким образом, можно выделить 2 категории педагогов ДОУ:

* Воспитатели, имеющий высокий уровень профессионализма и компетентности (мастера педагогического труда);
* Воспитатели с низкой квалификацией (молодые и неопытные педагоги), но стремящиеся к инновационной деятельности.

Воспитатели выделенных категорий имеют различные образовательные потребности. И в этой связи возникает объективная потребность в организации разноуровневой, дифференцированной методической работы в детском саду с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми. Наибольшую трудность испытывают воспитатели без категории, так как это вновь поступившие на работу люди. В соответствии с должностными обязанностями начинающие воспитатели с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, но воспитателям, не имеющим специального образования, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. . Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации , а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности, как а профессиональной, так и в личностной. Педагогическая деятельность по своему характеру творческая. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Именно поэтому акцент в методической работе мною сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе воспитателя. Помочь молодым педагогам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (коллегами, детьми и их родителями) – важная цель методической работы.

Прохождение этапов профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию режимных моментов и т.д.. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Как показывает практика, воспитатель добивается существенных успехов в том случае, если напарник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой воспитатель оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Поэтому, в своей работе, мы обращаем внимание на темперамент, темп работы начинающего воспитателя, чтобы определить ему напарника. Разумеется, межличностные контакты и сотрудничество могут развиваться и без участия руководителей. «Новичок» сам сближается с опытными работниками и по собственной инициативе начинает ходить на их занятия, обращается за советом. Опыт показывает, что лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и старшего воспитателя.

Молодые и малоопытные воспитатели получают поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например: совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего; помощь наставника при составлении подробного конспекта НОД помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы в данное время. Вот уже на протяжении нескольких лет молодые воспитатели руководствуются советами воспитателей – наставников. При поддержке наставника молодой воспитатель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Главное – активная позиция молодого педагога. Наставник и подопечный взаимодействуют столько времени, сколько им вместе полезно и интересно. В работе наставников считаю важным не допустить излишней опеки.

Кроме осуществления педагогической помощи со стороны - наставников в ДОУ с 2012 года работает «Школа молодого воспитателя», целью которой является помощь молодым педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Возглавляет Школу - старший воспитатель. Работа Школы осуществляется в соответствии с положением о «Школе молодого воспитателя» утвержденным заведующей ДОУ и планом работы на учебный год. В состав группы входят начинающие и без опыта работы воспитатели. Школа осуществляет следующие функции: изучает общеобразовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу по вопросам образования; оказывает консультативную помощь через семинары, консультации, практические занятия, взаимопосещения; определяет соответствие предметно – развивающей среды и образовательного процесса возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям общеобразовательной программы дошкольного образования; отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей. Заседания Школы созываются в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в месяц. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с дошкольниками. На заседания по необходимости приглашаются наставники, воспитатели с опытом работы, специалисты. При проведении занятий в "Школе молодого воспитателя" применяются разнообразные приемы и методы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, "мозговой штурм", решение кроссвордов. В своей работе с молодыми воспитателями использую такие формы работы как: анкетирование, педсоветы в форме деловой игры, викторины, консультации-ситуации, самообразование, открытые просмотры, взаимопросмотры занятий, мероприятий. Данные формы работы позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор. Воспитатели регулярно посещают заседания и активно принимают участие в работе Школы. Таким образом, проводимая работа в Школе позволяет получить воспитателям, не имеющим специального дошкольного профессионального образования, элементарные знания об основах педагогики и психологии, овладеть основами педагогического мастерства. А воспитатели не имеющие педагогического образования возможно, осознают необходимость получения профессионального педагогического образования, чтобы реализовать себя полнее в профессии.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства воспитателей отводится самообразованию. Недостаток знаний по дошкольной педагогике, отсутствие практических умений заставляет новичка заняться самообразованием. На основе выявленных проблем каждый воспитатель определяет для себя тему, над которой будет работать, и составляет план, включающий изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий (создание предметно-развивающей среды, пособий, картотек, папок-передвижек и т.д.). В течение года воспитатели отчитываются на педагогических часах о наиболее эффективных методах, удачных формах работы. Результатом работы по самообразованию является проектная деятельность воспитателя по теме самообразования представленная на итоговом педсовете.

Одна из главных целей моей работы, как старшего воспитателя – оказание помощи в организации педагогического процесса, пополнению багажа теоретических знаний молодых педагогов, развитию навыков практического применения полученных знаний. Поэтому с помощью диагностики, анализа, выводов и рекомендаций оказываю методическую помощь воспитателям. Но помощь молодому воспитателю неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Я, как старший воспитатель, должна быть максимально тактичной в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Здесь я руководствуюсь принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки". Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда, поэтому заметив педагогические успехи «новичка», непременно отмечаем их на методических часах, педагогических советах. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. Мы уверены в том, что где есть опора на положительные качества воспитателя в сочетании с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

В практике детского сада широко используем такую форму методической работы как открытые просмотр, которые позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, молодые воспитатели учатся проводить анализ особенностей образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе. Молодые воспитатели также привлекаются к открытым показам.

Вопросы воспитания и обучения также обсуждаются в ходе круглых столов с участием педагогов-наставников, активно используются семинары – практикумы, где теоретический материал подкрепляется примерами из практики, показом отдельных приёмов и способов работы. Для помощи молодым воспитателям в методическом кабинете детского сада оформлены педагогические материалы с результатами деятельности по направлениям работы воспитателей ДОУ.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых воспитателей в ДОУ проводятся конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т.д. Молодые воспитатели привлекаются к участию в конференциях, конкурсах муниципального и областного уровней. Так, молодой воспитатель нашего ДОУ в 2013 году приняла участие в муниципальном конкурсе педагогического мастерства «Учитель года» (Номинация «Воспитатель»)

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых и малоопытных воспитателей 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.

Сегодня уже можно говорить о результатах нашей работы в выбранном направлении: создана система работы с молодыми воспитателями, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников, администрации; применяются эффективные формы и методы работы с молодыми специалистами, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого воспитателя; молодые воспитатели ведут работу по самообразованию, что позволяет им пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций; у молодых воспитателей сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс; закрепление за молодыми и малоопытными воспитателями педагога-наставника обеспечивает необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

В нашем детском саду сложились свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, используются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности, что невозможно без опыта на практике.

*Список литературы:*

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. М: ТЦ Сфера 2006г.

2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М: Сфера 2003г.

3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. М: АЙРИС ПРЕСС 2007г.

4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами. М.,2004г.

5. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. М.2005г.

6. Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами // «Справочник старшего воспитателя» №12 2008г.