Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад № 16

**Работа старшего воспитателя**

**по сопровождению молодых специалистов ДОУ.**

Работа старшего воспитателя с молодыми воспитателями в ДОУ направлена на повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов, помощь в адаптации в новом коллективе и развитие навыков работы с детьми и их родителями. Цель — создать условия для профессионального роста, помочь освоить теоретические знания и применить их на практике.

Наставничество — этот метод адаптации к профессии, может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

* наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
* это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
* наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Как показывает опыт, начинающие воспитатели боятся совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, но бывает и наоборот, когда молодые специалисты, особенно выпускники средних и высших учебных заведений бывают излишне самоуверенны. Старший воспитатель помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, научиться добывать полезную информацию, общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии.

Хочется отметить, что молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Чтобы этого не происходило в нашем коллективе создаются все условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Через действующую в ДОУ систему наставничества за последние 3 года прошло 5 педагогов, не имеющих опыта работы в детском саду и 1 педагог - имеющий педагогическое образование и в прошлом небольшой опыт работы в ДОО.

3 человека из них имели статус молодого специалиста, а 2 педагога уже вышли на ступень самосовершенствования и саморазвития. Один педагог через 3 года работы защитился в этом учебном году на первую квалификационную категорию.

Формы, которые я использую в работе с молодыми специалистами:

* **«Школа молодого педагога»** — помогает начинающим педагогам повысить профессиональную компетентность, рассматривает теоретические и практические вопросы.
* **Семинары-практикумы** — теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приёмов и способов работы.
* **Мастер-классы** — передача педагогического опыта, авторских находок.
* **Открытые образовательные ситуации** — на них молодые специалисты могут продемонстрировать свои умения и навыки, а опытные педагоги — поделиться опытом.

Также для работы с молодыми воспитателями использую:

* **Групповые дискуссии** — в их основе — конкретные педагогические ситуации, пережитые молодым педагогом. Цель — совместная выработка оптимального подхода к решению ситуации.
* **Деловые игры** — разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приёмы общения.
* **Индивидуальные консультации** — проводятся по актуальным проблемам, по заявкам молодых педагогов, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у них вызывают затруднения.

Из опыта своей работы, хочется отметить, что прохождение ступеней развития начинающего педагога сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано.

Таким образом, наша система работы с молодыми кадрами включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

* Обучение на рабочем месте
* Осуществление практики наставничества.
* Участие в работе методических объединений ДОУ и города
* Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий.
* Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях.
* Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов (Кейс метод).

Я, как старший воспитатель, наблюдаю за деятельностью молодого специалиста, посещаю его образовательные ситуации, анализирую его взаимодействие с детьми, методические приёмы и формы работы. Мы совместно планируем и проведение образовательных ситуаций, подбираем дидактические материалы, готовим оборудование. А также я помогаю молодому специалисту установить контакт с родителями, научиться эффективно общаться с ними, проводить родительские собрания и консультации.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированную, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного воспитателя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Таким образом, хочется отметить, что 100 %  начинающих педагогов  успешно проходят адаптацию в ДОУ. Этому способствовали:

- Разработанные методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ДОУ.

-  Грамотное применение кейс-метода в работе старшего воспитателя

- Построение успешной стратегии профессионального становления.

В нашем ДОУ молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет-ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

Молодые специалисты осуществляют практико-ориентированную деятельность по своему направлению, подводя итоги на разных уровнях: городские методические объединения, конференции и педагогические советы в ДОУ.

Мои, начинающие работать в системе ДОУ, коллеги в свою очередь привносят в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности. Ведь учиться никогда никому не поздно!!!