Терехова Наталия Ивановна,

старший воспитатель,

МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №77»

г. Хабаровска

 **Повышение профессионального уровня начинающего педагога в ДОУ.**

 Одной из проблем современного дошкольного образования является отсутствие в дошкольных учреждениях молодых педагогических кадров с их новыми идеями и знаниями. Поэтому одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка тех молодых педагогов, которые все-таки выбирают нелегкий путь воспитателя.

 Период вхождения начинающего педагога в профессию очень важен 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.

Вот почему перед руководителями ДОУ стоит задача не просто привлечения молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержания их на педагогическом поприще.

И еще одна из проблем заключается в том, что уровень методической подготовки молодого педагога к работе в детском саду, его желанием работать часто **не** **соответствует** социальным запросам общества, согласно которым в дошкольном образовательном учреждении должен работать не просто воспитатель, а креативный организатор образовательной среды, педагог, способный не просто воспитывать и развивать ребенка, но увидеть и раскрыть в нем личнос

С 2014г в нашем ДОУ произошла тенденция к омоложению коллектива. Чтобы сохранить, удержать молодые кадры, появилась необходимость в создании «Программы работы с молодыми педагогами». Были определены цели и задачи Программы.

Цель:

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

Задачи:

* Формировать и воспитывать потребность у молодых педагогов в непрерывном самообразовании;
* Помогать педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательно-воспитательный процесс.
* Способствовать формированию индивидуального стиля в творческой деятельности педагогов
* Способствовать повышению у педагогов уровня развития коммуникативных умений посредством практических упражнений;
* Обучить навыкам преодоления ситуаций профессионального стресса.

Мы считаем, если в управленческой деятельности использовать системный подход в работе по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов, то это позволит им:

* быстро адаптироваться к работе в детском саду;
* избежать момента неуверенности в собственных силах;
* наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса;
* сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике;
* «почувствовать вкус» профессиональных достижений;

И что самое главное «остаться в профессии».

Нами были определены **основные направления работы:**

* Адаптационная работа.
* Организация профессиональной коммуникации. Наставничество.
* Мотивация самообразования.
* Психологическая адаптация молодых педагогов в педагогическом коллективе.

А также определены **условия эффективности работы:**

* во-первых, взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
* во-вторых, системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
* в-третьих, сочетание теоретических и практических форм;
* в-четвертых, оценка результатов работы (диагностика развития детей);

Продумывая систему работу, мы положили в основу несколько убеждений, которые должны помочь педагогу преодолеть все трудности вхождения в профессию:

* Необходимо верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.
* Чтобы учить, сам должен много знать, уметь.
* Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен искренне верить в него.

 Вся программа работы разделена на несколько этапов:

1. **Этап Адаптационно - диагностический** (1-й год работы).

Период адаптации самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

* беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого педагога,

знакомство его с нормативными документами, правилами и традициями ДОУ.

* закрепление педагога-наставника за молодым специалистом;
* заполнение информационной карты педагога;
* составление совместного плана работы молодого специалиста и наставника;
* выбор темы по самообразованию молодого педагога.

На этом этапе очень важно, чтобы молодой педагог почувствовал поддержку и здесь особое значение имеет его взаимодействие с методической службой ДОУ. Деятельность методической службы мы строим по принципу дифференциации, адресности, системности, партнерского сотрудничества, стремимся все шире использовать активные формы методической работы: проблемные семинары, семинары – практикумы, деловые и ролевые игры, работу творческих групп, круглый дискуссионный стол, и другое. Особое внимание уделяем развитию навыков практического применения полученных педагогом теоретических знаний, в этом помогают различные мастер-классы, тренинги, помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала и др**.**

 Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Здесь нужно быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки".

 Работу с молодыми педагогами строим с учетом трех аспектов их деятельности:

**"Руководитель – молодой специалист"**– создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

**"Молодой специалист – ребенок и его родитель"** – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

**"Молодой специалист – коллега"**– оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

**II этап – практический** (2-3-й годы) На втором этапе работы происходит

процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

На этом этапе мы используем как традиционные:
-проблемные семинары;
- семинары- практикумы;
- дни открытых дверей;
- творческие микрогруппы;
-наставничество;
- педагогические советы;
- повышение квалификации педагогов и т.д.,

так и инновационные формы и методы работы:
- создание «педагогического портфеля»;
- мастер-классы;
- использование проектной деятельности;
- творческие конкурсы;
- участие в деятельности профессиональных интернет сообществ и т.д.

В рамках Программы работы с молодыми педагогическими кадрами в нашем ДОУ функционирует "Школа молодого педагога». Целью является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. К работе "Школы молодого педагога" привлекаются опытные, творческие люди. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Для молодого воспитателя, проработавшего 1–2 мес., проводится дискуссия на тему "Адаптация молодого специалиста в ДОУ". Педагог делится своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения.

Но в условиях современности, когда образовательный процесс невозможен без внедрения инновационных технологий (в частности ИКТ) уже молодые специалисты выступают в качестве наставника.

Так молодой специалист Капулина А.И., хорошо владея навыками работы в этой области, помогает педагогам – стажистам использовать современные компьютерные технологии в образовательном процессе (оформлять документацию в соответствии с современными требованиями, создавать презентации как для использования в воспитательно- образовательном процессе, так и для распространения своего опыта в педагогических содружествах в соцсетях, в работе с родителями и т.д.)

Только при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит и интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Молодые педагоги постепенно становятся активными участниками педсоветов, семинаров -практикумов таких как: «Родитель – партнер, спонсор, заказчик?», «Планирование образовательной деятельности в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО», « Метод проектов плюсы и минусы» и др., деловых игр, тренингов: «Методика ознакомления дошкольников с государственной символикой», «Искусство разрешения детских конфликтов», «Этика профессиональных отношений», «Подвижные игры в зимний период», «Значение артикуляционной гимнастики, особенности ее проведения в домашних условиях» и др.

 Готовясь к таким мероприятиям, педагоги самостоятельно находят необходимую литературу, изучают её и составляют краткие тезисы. Во время деловых игр педагоги разбиваются на микрогруппы, совместно решают поставленные перед ними задачи. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения.

Успехом пользуется и «Педагогическая мастерская», где педагоги практически выполняют те или иные задания: изготавливают поделки, рисуют, читают с выражением стихи.

Дни открытых дверей помогают молодым педагогам укрепить контакт с родителями, показать свое мастерство, приобрести уверенность в своих силах.

Еще одним из направлений в нашей работе по решению проблемы повы­шения уровня квалификации и профессиональной компетенции педагогических кадров стало овладение и внедрение в педагогический процесс современной инновацион­ной технологии – **метода проектов**.

Работу по применению метода проектов мы стали проводить через специально подготовленные методические мероприятия, такие как консультации по изучению и анализу специальной методи­ческой литературы, теоретический семинар «Метод проектов как инновационная технология», практические семинарские занятия: «Технология проектирования. Методические рекоменда­ции», «Обучение воспитателей составлению плана работы над проектом», знакомство с опытом работы педагогов города и области на курсах повышения квалификации, через методические пособия, CD-носители и сети Интернет.

Таким образом, выстроили **систему работу** по освоению и внедрению метода проектов в об­разовательный процесс ДОУ, которая выглядит следующим образом:

1. **Информационно-методический блок**, включающий в себя: методическую, специаль­ную литературу, практические материалы из опыта работы коллег города и области, проектные документы на различных носителях, мультимедийные материалы.

2. **Образовательный блок***,*включающий в себя: теоретико-практические занятия и индиви­дуальную работу с педагогами, в том числе по вопросам оформления проектной документации; планирование работы по проектам, составление паспортов проекта, разработку конспектов совместной деятельности взрослого и детей, сценариев досугов для дошколь­ников, сценариев различных форм работы с родителями и др.

3. **Блок дидактического обеспечения проектов:** организация предметно- познавательного пространства: подбор и изготовление настольно-печатных игр, пособий, де­монстрационных, наглядных материалов и др.

4. **Блок презентации проектов:**занятия по освоению компьютерной программы PowerPoint-составления мультимедийных презентаций и занятия по подготовке защиты проекта через выступление и мультимедийную презентацию.

Внедрение этого метода мы практикуем как в работе с кадрами, так и в работе с детьми. Одним из проектов в работе с кадрами стал проект «Психолого –педагогическое сопровождение молодого специалиста».

Педагог-психолог изучает личность молодого специалиста, выявляет положительные и отрицательные свойства характера, также проводит консультации, коррекционную работу, деловые игры, тренинги, которые помогают педагогу в работе с детьми, в общении с родителями и с коллегами.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых педагогов в ДОУ мы проводим конкурсы: «Эстафета педагогического мастерства: мои первые педагогические находки», «Искорки педагогического мастерства», различные творческие конкурсы на оформление групп, участков и т.д.

3 этап – аналитический.

На этом этапе мы определяем успешность педагогической деятельности и пути дальнейшего развития:

* сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса, о результатах развития детей, достижениях воспитанников;
* рейтинговая оценка профессионального развития педагога;
* анализ и оценка деятельности в рамках творческих конкурсов профессионального мастерства молодых воспитателей;
* практическая экспертиза педагогической деятельности при прохождении аттестации.

Считаем, что система работы с молодыми специалистами в нашем ДОУ способствует:

* адаптации педагога;
* профессиональному становлению;
* развитию профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС;
* формированию в ДОУ кадрового ядра.

Дальнейшими перспективами работы в этом направлении является создание «Школы повышения профессионального мастерства» состоявшегося педагога.

**ЛИТЕРАТУРА.**

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы.– М.: ТЦ Сфера, 2006.
2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами.– М.: ТЦ Сфера, 2003.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ.– М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007.
4. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.
5. Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы. – Волгоград: Учитель, 2008.
6. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
7. . Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
8. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
9. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.