

*Сальникова Наталья Алексеевна*

старший воспитатель

*Галкина Людмила Владимировна*

заведующий

*Зыбцева Лиана Сергеевна*

воспитатель

МБДОУ Д/С №10

г. Белгород, Белгородская область

## **РАБОТА СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ В ДОУ**

*Аннотация: в данной статье авторами рассматривается проблема поддержки немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя. В работе отмечается, что в последнее время число молодых специалистов, приходящих в ДОУ, очень мало, поэтому их появление в коллективе – это радость и для заведующего ДОУ, и для педагогов. В исследовании раскрывается задача заведующего, старшего воспитателя, педагога-психолога – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.*

*Ключевые слова: профессиональное становление, профессиональная адаптация, задачи, наставничество.*

*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...*

*A.C. 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. Не секрет, что и у старшего воспитателя ДОУ могут возникнуть проблемы в работе с молодым педагогом в силу, к примеру, своего небольшого опыта работы или других причин.

В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов старшему воспитателю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДОУ необходимые корректизы.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя.

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

Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

*I этап* – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

*II этап* – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

*III этап* – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

*IV этап* – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Поскольку I этап является одним из самых важных и сложных, остановимся подробнее на работе старшего воспитателя с молодым специалистом в этот период.

По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. 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 в присутствии старшего воспитателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию *традиций наставничества* позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Решение этой задачи мы считаем приоритетным для нашего педагогического коллектива. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

В нашем *ДОУ* замечательной традицией стало проведение мероприятия «Посвящение в Садовницы».

На этом празднике молодой специалист проходит различные испытания: поет детские песни, колыбельные, марширует под музыку, решает проблемные педагогические ситуации, произносит клятву молодого воспитателя основываясь на духовно-нравственное воспитание. Сценарий готовит музыкальный руководитель. В завершение проводится чаепитие.

*Старший воспитатель ДОУ* с самого первого дня ориентирует педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания. Одна из основных функций старшего воспитателя – оказание помощи в организации *педагогического процесса*.

Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:

- «*старший воспитатель – 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.

Между тем основной задачей является развития особого внимания к навыкам практического применения полученных педагогом теоретических знаний. Недостаточное владение этими навыками заставляет новичка заняться самообразованием. И здесь незаменима роль старшего воспитателя, который знакомит молодого педагога с оснащением и часами работы методического кабинета, делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.

Молодой воспитатель *ДОУ* испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя,

руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Определить стратегию и тактику деятельности старшего воспитателя по отношению к работе молодого специалиста поможет специальная анкета.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

*Советы старшему воспитателю ДОУ для успешной работы с педагогами*

1. Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.

2. Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.

3. Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.

4. Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.

5. Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.

6. Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.

7. Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.

8. Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

### ***Список литературы***

1. Волина В. Методы адаптации персонала / В. Волина // Управление персоналом. – 1998. – №13.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М., 2000.
3. Сымыгин С.И. Менеджмент персонала / С.И. Сымыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д, 1997.
4. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко. – М., 2009.
5. Система работы старшего воспитателя детского сада с молодыми специалистами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/5196-sistema-raboty-starshego-vospitatatelya-detskogo-sada-s-molodyimi-spetsialistami>