**Школа начинающего педагога, как одна из форм**

**повышения профессиональной компетентности педагога**

Л.Ю. Савиных,

старший воспитатель,

МБДОУ «ДС ОВ «Ёлочка»

г. Тарко-Сале, 2013год

Наверняка, каждый новичок согласится с мнением А.С. Макаренко, который говорил, что ***как бы хорошо студент не окончил учебное заведение, каким бы талантом и способностями к профессии он не обладал, если он не будет учиться у более опытных коллег, он никогда не станет настоящим специалистом.***

Начинающий воспитатель это не всегда молодой человек, нередко встречаются люди более зрелого возраста, которые решили переквалифицироваться из своей основной специальности в специальность воспитателя.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в ДОУ, очень мало. При поступлении на работу в детский сад молодой специалист испытывает серьезный стресс. Не секрет, что первый год работы молодого педагога в коллективе наиболее напряженный, так как связан с периодом адаптации к новым условиям, к коллегам, к воспитанникам и их родителям. Вхождение в профессию требует терпения и понимания. От того, как он преодолеет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования. Наибольшие проблемы в адаптации и выработке своей системы работы молодые воспитатели испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на ознакомительной фазе (первый месяц работы) и на фазе вхождения в профессию (первый год работы). Особенностью труда молодых воспитателей является то, что они с первого дня работы имеют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а администрация, родители, воспитанники ожидают от них безупречного профессионализма.

Появление в коллективе молодых специалистов - это радость для руководителя ДОУ, но и огромная ответственность. Задача руководителя, заместителя по воспитательно - методической работе, старшего воспитателя, педагога-психолога - помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. При приеме на работу молодых и малоопытных воспитателя заведующий детским садом беседует с ним, знакомит их с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе. По возможности начинающий воспитатель направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может на личном примере продемонстрировать методически правильное проведение НОД, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы.

Процесс формирования и становления в профессии воспитателя проходит в несколько периодов:

1 период (1 год работы): самый сложный период - вхождение в профессию. За это время он знакомится с воспитанниками и их особенностями, родителями, младшим воспитателем, режимом дня группы, документацией и др.

2 период (2-3 года): развитие профессиональных навыков и умений, поиск оптимальных методов и приемов работы с воспитанниками, накопление опыта работы, формирование своего стиля в педагогической деятельности. Педагог изучает опыт работы воспитателей своего учреждения и других ДОУ, консультируется со старшим воспитателем, посещает открытые мероприятия разного уровня. Все интересные идеи, методы и приемы берёт на заметку. Вместе с методистом ДОУ обсуждает и определяет о методическую тему, над которой будет работать более углубленно. Участвует в открытых мероприятиях на уровне детского сада.

3 период (4-5 годы): сформирована система работы, есть свои разработки. Воспитатель активно внедряет в свою профессиональную деятельность инновационные технологии.

4 период (6-й год): это совершенствование как педагога, обобщение и распространение своего опыта работы.

Прохождение этих периодов индивидуально для каждого педагога. Профессиональные качества во многом зависят от качеств характера и темперамента, жизненного опыта. В связи с этим нужно отметить большое значение дифференцированного подхода в работе с молодыми воспитателями.

Основной контингент в нашем саду (62%) - молодые и малоопытные воспитатели, стаж педагогической работы которых составляет менее 5 лет и 38% воспитателей – это опытные и квалифицированные воспитатели со стажем 5 и более лет работы в детском саду.

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.

Наибольшую трудность испытывают воспитатели без категории, так как это вновь поступившие на работу люди. В связи с этим с целью повышения педагогического мастерства начинающих воспитателей в нашем ДОУ начала работу Школа начинающего воспитателя.

Школа выполняет следующие задачи:

* Создание условий для выявления профессиональной ориентации
* Содействие всем начинающим педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной деятельности.
* Оказание консультативной помощи по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.
* Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности

В состав группы входят начинающие и без опыта работы воспитатели. Прежде чем приступить к работе школы, нами было проведено анкетирование среди начинающих воспитателей, где они отразили свои вопросы, проблемы адаптации в коллективе, по организации педагогического процесса. На основе анализа анкетирования был составлен план работы на год. Заседания проходят раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов

Планомерная систематическая работа с начинающим воспитателем способствует развитию у него познавательного интереса к профессии, успешному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают большое влияние на его рост как профессионала.

Используются методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Это:

* обучение на рабочем месте;
* участие в работе методических объединений;
* самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
* обучение на курсах повышения квалификации;
* методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Разнообразные формы методической работы. Наряду с традиционными, оправданными практикой формами, такие как семинары, консультации, практикумы, открытые занятия используются и альтернативные – психолого-педагогические тренинги, деловые игры, смотр-конкурсы, решение педагогических ситуаций.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

***Решение педагогических ситуаций.*** Одна из форм испытания педагога с целью подтверждения занимаемой должности для воспитателя. Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности, знаний, умений, профессиональных качеств. Выбор ситуаций для испытания проводится случайным образом - из банка ситуаций.

***«Мозговой штурм».*** Метод коллективной мыслительной деятельности, позволяющий достичь понимания друг друга, когда общая проблема является личной для целой группы.

***«Мастер – класс».*** Форма работы, на которой воспитатели демонстрируют свои достижения в области воспитания детей, дают практические советы.

***Конкурсы.*** Демонстрация и оценка творческих достижений воспитателей. Предполагает возможность оценивать результаты путем сравнения своих способностей с другими.

***Семинары-практикумы***. Совместно с педагогами происходит обыгрывание или решение проблемных ситуаций, могут присутствовать элементы тренинга. Определяется тема и ведущий, им может быть как воспитатель, так и специалист.

***Психолого-педагогические тренинги.*** Самый совершенный способ самосовершенствования. Он позволяет педагогу повысить свою познавательную активность, овладеть необходимыми практическими знаниями.

***«Круглый стол».*** При обсуждении любых вопросов круглый стол позволяет всех воспитателей поставить в равное положение, обеспечить взаимодействие.

Одной из эффективных форм является работа ***творческой группы***, задача которой – побудить педагогов почувствовать, что они не просто воспитатели, но и исследователи. Формы работы творческой группы разнообразны: деловая игра, коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах, что позволяет организовать панораму открытых занятий и режимных моментов, обсуждать вопросы планирования педагогического процесса, анализировать содержание, методы обучения, приемы, стиль общения и др.

В практике детского сада широко используем такую форму методической работы как ***открытые просмотры***. Молодые воспитатели также привлекаются к открытым показам.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства воспитателей отводится ***самообразованию****.* Недостаток знаний по дошкольной педагогике, отсутствие практических умений заставляет начинающих воспитателей 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.).

Для анализа процесса самообразования составлена памятка.

1. Оправдал ли себя план. Как он сочетался с задачами ДОУ и индивидуальной темой самообразования.

2. Чей педагогический опыт и по каким вопросам изучался в соответствии с индивидуальной темой самообразования. Какая литература изучалась.

3. Практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады и др.).

4. Творческое сотрудничество (с педагогом, ученым, методистом).

5. Перечень вопросов, которые оказались трудными в процессе изучения литературы и опыта работы.

Результатом работы по самообразованию может быть обобщенный опыт деятельности педагога, который будет основанием для повышения квалификационной категории.

С какими бы трудностями не пришлось столкнуться начинающему педагогу при работе с детьми не стоит отчаиваться и «вешать голову», ведь за свои труды вы обязательно будете вознаграждены счастливым блеском глаз и лучезарными улыбками своих воспитанников.