

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно **«стареет»**. На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в ДОУ, очень мало. Задача методиста – 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 1 этап:

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

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

Молодой воспитатель в нашем саду несколько дней под руководством старших воспитателей 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 методиста.

Адаптация молодого воспитателя

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 ДООУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д. В каждом ДООУ 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 старшим воспитателем, будет зависеть последующая успешность специалиста. 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 методиста, который знакомит молодого педагога с оснащением и часами работы методического кабинета, делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен 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»**. Молодой воспитатель ДОО 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. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

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.

### Школа молодого воспитателя

В нашем ДОУ функционирует **«Школа молодого воспитателя»**, целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. К работе **«Школы молодого воспитателя»** привлекаются опытные, творческие специалисты. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Для молодого воспитателя, проработавшего 1–2 месяца, проводится дискуссия на тему **«Адаптация молодого специалиста в ДОУ»**. Педагог делится своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения. Успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение и отстаивает его. Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

Адаптация социальная – постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, а также результат этого процесса.

Стиль управления – это совокупность определенных принципов, наиболее характерных и устойчивых методов решения типовых задач, возникающих в процессе руководства, приемов общения руководителя с членами коллектива.

Социально-психологический климат – это вид психологического климата, вызванного межличностными отношениями или влияющего на них.

Морально-психологический климат – вид социально-психологического климата, связанный с моральным состоянием группы.

Вопросы воспитания и обучения также обсуждаются в ходе круглых столов с участием педагогов-наставников.

При проведении занятий в **«Школе молодого воспитателя»** применяются разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

Педагог-психолог ДОУ изучает личность молодого специалиста, выявляет положительные и отрицательные свойства характера. Для анализа личностной сферы используются следующие методики: тест Айзенка (*определяется тип темперамента*), тест фигур (*раскрывается типология личности*), социометрии (*устанавливается социометрический статус*) и т. д. Степень практической подготовленности отслеживается в результате наблюдений за организациями воспитательно-

образовательного процесса в группе. Педагог-психолог также проводит с молодым специалистом консультации, коррекционную работу, деловые игры, тренинги, релаксирующие упражнения, сеансы музыкотерапии и т. д.

Советы методисту ДОУ для успешной работы с педагогами

- Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- Авторитет методиста определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
- 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.
- Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.

- Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.
- Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.
- Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.
- Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.
- Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
- Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.
- От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте

оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.

- 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.
- Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.
- Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может привести 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.

Как помочь начинающему специалисту адаптироваться в образовательном учреждении на пути профессионального становления?

Одной из эффективных форм психологической помощи начинающим педагогам по предупреждению их профессиональной дезадаптации является тренинг. Предлагаемая тематика тренинговых занятий охватывает различные аспекты психологопедагогической помощи педагогам.

**«Вхождение в профессию: навыки эффективного взаимодействия с**

***администрацией, коллегами и родителями».***

**Задачи:**

- способствовать выработке группой концептуального представления о сущности педагогического общения;
- создать условия для актуализации участниками своей профессионально-педагогической позиции и овладения навыками конструктивного взаимодействия с коллегами, администрацией и родителями;
- развивать коммуникативные навыки участников.

***«Коммуникативная компетентность молодого специалиста: конструирование эффективных средств общения. Конфликтология».*** Задачи:

- создать условия для проектирования и конструирования каждым участником группы эффективных средств общения, формирование чувствительности к невербальным средствам общения;
- способствовать отработке участниками индивидуальных стратегий и тактик эффективного педагогического общения;
- развивать навыки эффективного взаимодействия участников тренинга.

***«Педагогическая практика молодого специалиста: проблемы эмоциональной культуры и профессионального выгорания».*** Задачи:

- создавать условия для развития эмоциональной устойчивости и эмоциональной культуры у участников тренинга;

- способствовать развитию навыков саморегуляции, восстановления сил, повышения стрессоустойчивости, позитивного восприятия себя и окружающих.

На тренингах использовались активные формы работы, помогающие развить определенные навыки, сформировать личную позицию, отработать необходимые стратегии и тактики, такие как дискуссия, игровые, психотехнические и аутотренинговые упражнения, арттерапевтические техники, рефлексия. Приоритетом любой тренинговой работы, и нашей в частности, является принцип **«Развитие позитива важнее исправления негатива»**. Это означает, что на наших тренинговых занятиях для нас важнее увидеть удачи и достижения молодого специалиста, нежели анализировать ошибки и неудачи в его работе. Важно повысить самооценку начинающего педагога и чувство уверенности в себе, сформировать способность оптимистического восприятия окружающего мира. Тренинги оказались важными и значимыми для педагогов, о чем свидетельствуют их личные отзывы, а также мнение администрации о работе молодых специалистов. Таким образом, решать проблему адаптации молодых специалистов можно и нужно продуманными действиями администрации дошкольного учреждения, хорошо спланированной системой наставничества для начинающих воспитателей, а также широким внедрением интерактивных форм работы психологической службы.