**«Повышение уровня профессиональной компетенции молодых педагогов посредством наставничества»**

Антонова Дамира Марсельевна воспитатель

МБДОУ города Иркутска детского сада № 147

Почему молодые специалисты не задерживаются в детском саду? Что надо сделать, чтобы молодые воспитатели работали в ДОУ?

Отвечая на первый вопрос, сразу всплывает ответ про маленькую заработную плату. Но, вероятнее всего зарплата является не основным, а второстепенным показателем в этом вопросе. С первых дней молодой специалист сталкивается с тем, что вся педагогика разлетается в прах, при взаимодействии с конкретным ребёнком и поэтому на ходу надо переучиваться, а к этому не все готовы. Современные родители весьма продвинутые, они начитались статей в глянцевых журналах, насмотрелись разнообразных шоу на телевидении, получили «педагогическое образование» в тик-токе и поэтому начинают требовать, учить, причём не всегда понимают о чём речь. А ещё прибавляются требования администрации, проверки, контроль. Все это трудности требуют самостоятельного принятия решений воспитательного и образовательного характера на практике. Практические вопросы возникают у молодого педагога ежедневно, ежечасно, ежеминутно. Принимать решения необходимо только самому, полагаясь на знания, полученные в образовательном учреждении. В связи с этим у молодого педагога возникают трудности в профессиональной деятельности, так как у него нет достаточного уровня педагогического мастерства, опыта и профессиональной интуиции.

В такой ситуации молодому педагогу просто необходим опытный наставник. Обычно молодому специалисту в образовательном учреждении предоставляется наставник, но на практике наставник как таковой отсутствует. Им приходится набираться опыта либо самостоятельно, либо интересоваться разными вопросами у коллег. Один наставник со своим наработанным опытом гораздо эффективнее может воздействовать на молодого педагога, он может на своём примере продемонстрировать модель поведения специалиста.

Приведу несколько примеров как позитивных, так и негативных, из опыта своей работы.

Например, Анастасия, не имеет опыта работ, только пришла в детский сад. Познакомилась с воспитанниками и их родителями. Через две недели один из детей стал вести себя агрессивно, ударив мальчика игрушкой по лицу. Ребенок расплакался, и у него образовалась небольшая гематома. Воспитатель успокоила детей. Однако, через некоторое время виновник драки вновь сильно ударил другого ребенка. На этот раз Анастасия растерялась. Замкнувшись в себе, она не смогла справиться со стрессом, и на следующий день на столе заведующей лежало её заявление на увольнение. Однако, в ситуацию вовремя вмешались старшие товарищи. Разобравшись в происшествии, они первым делом успокоили девушку и поддержали ее морально. По результатам разбора данного случая администрация садика приняла решение назначить девушке педагога-наставника. Она посетила старшую группу детей, где ознакомилась с методикой общения опытного воспитателя с активными детьми, имеющих отрицательную направленность. В своей группе она вместе с наставником провела игровую беседу «почему нельзя драться», где дети сами отвечали на вопросы «что такое хорошо, а что такое плохо и почему нельзя драться». В результате, внимание и помощь со стороны администрации, и старших товарищей позволили Анастасии успешно адаптироваться, а детскому саду сохранить молодого специалиста.

Молодые специалисты приходят с хорошими теоретическими знаниями и желанием работать. И здесь важна поддержка со стороны администрации, так как на практике они сталкиваются с нестандартными ситуациями, где требуется практические умения и навыки. Задача руководства ДОУ сделать так, чтобы молодой воспитатель не разочаровался в выборе профессии. Самый сложный период для новичка, это первый год работы.

Ещё один пример. Марина закончила ВУЗ, устроилась воспитателем в детский сад и ушла в декретный отпуск. Вышла на работу только через пять лет. У Марины сразу установился хороший контакт с детьми. Спустя месяц работы у нее произошел конфликт с одной из родительниц. Маму не устроило то, что её дочь не покормили с ложечки, когда та самостоятельно не захотела кушать, как все дети. Несмотря на то, что девочке уже 4.5 года, она часто отказывается есть самостоятельно после того, как несколько дней отсутствует в детском саду. Марина сделала маме девочки замечание и этим спровоцировала конфликтную ситуацию. Администрация детского сада не оказала ей поддержку, и более того в присутствии родительницы ей был объявлен выговор. После этого Марина разочаровалась в выборе своей профессии и уволилась с работы.

 Администрация формально подошла к Марине как к опытному специалисту, не учитывая того, что реального опыта работы у неё не было. Даже отработав год, воспитателю необходима методическая поддержка и практическая помощь, поскольку в этот период происходит развитие профессиональных умений, накопление опыта, поиск максимально комфортных методов и приемов работы с воспитанниками. Так же у молодого воспитателя формируется свой стиль работы, он изучает опыт работы коллег, и тем самым полностью входит в профессию. Формальное отношение к молодому воспитателю с небольшим стажем работы, также может привести к его уходу их профессии.

При приеме молодого воспитателя на работу, целесообразно ознакомить его не только с должностными обязанностями, условиями труда и внутренним распорядком организации, но и возможными сложностями в работе начинающего воспитателя. По возможности, необходимо направить молодого специалиста в ту группу, где работает опытный воспитатель, имеющий навыки наставника. Это поможет молодому воспитателю более благоприятно пройти адаптационный период и успешно перенять опыт работы с детьми.

Таким образом, формальная оценка уровня готовности молодого специалиста к самостоятельной работе, не учет специфики его профессиональной подготовки и мотивации ведет к уходу из профессии. Отсюда, со всей очевидностью вытекает необходимость подготовки администрации детского сада к работе с молодыми специалистами, необходимость подготовки наставников и создание в коллективе атмосферы взаимопомощи и поддержки.