**РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

**В ДЕТСКОМ САДУ**

*Сивцова А.М.*

*ГБДОУ детский сад № 11*

*Адмиралтейского района*

*Санкт-Петербурга*

В современных условиях особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

При сложившейся ситуации, 30% воспитателей, работающих в нашем ДОУ, это молодые специалисты и специалисты, не имеющего трудового стажа в дошкольном учреждении. Из 10 педагогов двое – молодые специалисты; двое воспитателей, имея педагогическое образование, не имели опыта работы в детском саду, у двоих был перерыв в педагогической деятельности.

 Таким образом, в нашем ДОУ было принято решение организовать сопровождение молодых воспитателей. Это разновидность индивидуальной   
работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Цель дошкольного наставничества в образовательном учреждении - оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, ускорить процесс профессионального становления,  развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Наставники выбирались из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

* высокий уровень профессиональной подготовки;
* развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
* опыт воспитательной и методической работы;
* стабильные показатели в работе;
* способность и готовность делиться профессиональным опытом;
* стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

 Назначение наставника производилось при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста. Показателями оценки эффективности работы наставника являлось выполнение целей и задач молодым специалистом и воспитателем в период наставничества. Оценка производилась по результатам промежуточного и итогового контроля.

Молодые и малоопытные воспитатели получали поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом использовались разнообразные формы взаимодействия друг с другом.

Целью работы нашего коллективаявлялось также повышение компетентности педагогов в области здорового образа жизни, формирование их валеологической культуры, развитие коммуникативных умений, подготовка к взаимодействию с родителями. Для реализации цели использовались следующие формы работы: анкетирование, наблюдения, семинары-практикумы по повышению компетентности педагогов в области здорового образа жизни; практикум по повышению коммуникативной культуры воспитателей; взаимопосещения, обмен опытом, самообразование.

Работа с педагогами проводилась по трем направлениям – выявление и повышение уровня профессиональной компетентности в области представлений о здоровье и здоровом образе жизни, коммуникативной компетентности, работе с родителями воспитанников ДОУ. Педагогам предлагались анкеты, направленные на выявление представлений о здоровье и здоровом образе жизни ребенка-дошкольника и самого педагога, о здоровьесберегающих технологиях, об использовании здоровьесберегающих технологий в работе с детьми, о физкультурно-оздоровительной работе в детском саду, в том числе формах физкультурно-оздоровительной работы, проводимых данным педагогом, о проблемах, связанных с работой с родителями.

Молодым и вновь пришедшим педагогам оказывалась адресная помощь: проводилось дополнительное консультирование (с учетом образования, стажа работы педагога), собеседование, организовывались взаимопосещения с целью внедрения рациональных, действенных приемов работы опытных педагогов: открытые просмотры режимных моментов, занятий, самоанализ своей профессиональной деятельности, рекомендовалась методическая литература для самообразования с последующим собеседованием.

Принципы воспитания, на которые были ориентированы педагоги в своей работе: ориентация всех субъектов образовательного процесса на здоровье ребенка как ценности; гуманистическая направленность воспитания; природосообразность воспитания; культуросообразность воспитания; единство требований; преемственность.

Сегодня уже можно говорить о результатах нашей работы.

* В ДОУ создана система работы с молодыми специалистами, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников, специалистов, администрации;
* У молодых педагогов сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;
* Закрепление за молодым педагогом педагога-наставника обеспечивает необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.