

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №4 «Малышок»»

ИНН3423018445КПП342301001ОГРН 1023405168104

г.Палласовка ул.Коммунистическая,20 Тел8(84492)61-3-74,61-6-09

**Аналитическая справка о системе работы кадрами
(молодыми педагогами, системы наставничества)**

Молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Чтобы этого не происходило в нашем коллективе, в ДОО создаются все условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Перед администрацией ДОО одной из первоочередных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Через, действующую в нашем ДОО, систему наставничества за последние 3 года прошло 4 педагога (не имеющих опыта работы в детском саду) и 1 педагог - имеющий педагогическое образование и в прошлом небольшой опыт работы в ДОО. 1 из них имел статус молодого специалиста, а 2 педагога уже вышли на ступень самосовершенствования и саморазвития, 1 педагог - (молодой специалист) в декретном отпуске.

Цель работы в качестве наставника заключается в создании условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. В своём профессиональном становлении, начинающий педагог в нашем ДОО проходит несколько ступеней.

Прохождение ступеней проходило сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано.

Таким образом, наша система работы с молодыми кадрами включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

- Обучение на рабочем месте «Внутрифирменное повышение компетентности педагогических работников».
- Осуществление практики наставничества.
- Участие в работе методических объединений ДОО и района.
- Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий.
- Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях.
- Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов

Наставники в нашем ДОУ, назначенные для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 год (может быть и дольше, в случае необходимости). Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 10-ти лет.

Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста.

Работа с молодыми и начинающими воспитателями – это довольно кропотливый труд, который проходит в нашем ДОУ в несколько этапов: Этапы становления молодого специалиста включают:

- Адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- Стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

Направления деятельности наставника и наставляемого:

1. Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц).
2. Вхождение в профессию. (Формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год).
3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (Освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет).

Таким образом, хочется отметить, что 100 % начинающих педагогов успешно прошли адаптацию в ДОУ. Этому способствовали:

- Разработанные методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ДОУ.
- Грамотное применение кейс-метода в работе педагога-наставника.
- Построение успешной стратегии профессионального становления.

Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодых педагогов в профессиональных конкурсах, проектах на муниципальном и областном уровне.

В нашем ДОУ молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет- ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

Все молодые специалисты закрепились на рабочих местах.