

## Организация наставничества

Наставник сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника.

В. Даль

Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

**Цель наставничества в ДОУ** - создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

### Задачи:

- обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.

**Задача наставника** – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.



## НАСТАВНИЧЕСТВО - ЭТО

не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.

осознанный выбор педагога: как наставника, так и его подопечного.

не только для молодых педагогов, но и для специалистов, квалификацию которых по различным причинам необходимо развить.

кадровая технология, позволяющая передать знания непосредственно на рабочем месте в реальной рабочей обстановке.

В основу организации системы наставничества в ТМБ ДОУ «Забава» следующие **нормативные документы**:

1. Положение о наставничестве ТМБ ДОУ «Забава».
2. Методические рекомендации по наставничеству.
3. Приказ об организации наставничества молодого специалиста в ДОУ.
4. План работы наставника.

## ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

### 1 этап. Адаптация.

- беседа заведующего;
- ознакомительная беседа заместителя заведующей по УМР;
- представление молодого воспитателя коллективу;
- анкетирование (выявление затруднений в работе);
- дидактическая подготовка к проведению образовательной деятельности и совместной деятельности, осуществляемой в ходе режимных моментов;
- самообразование воспитателя;
- оценка педагогической деятельности молодого педагога;
- закрепление педагога-наставника.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с проведения диагностики (вводного анкетирования, тестирования или собеседования), где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах.

### **Материалы для диагностики молодого специалиста**

-Памятка молодому воспитателю

-Анкета для молодого педагога

-Диагностика молодого педагога

-Диагностические материалы для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста с комментариями по их разработке

-Тест на знание молодым специалистом ФГОС ДО

-Модель организации работы с молодыми педагогами (презентация)

-Глоссарий

## **2 этап. Основной.**

**Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.**

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы:

-Система методической работы наставника.

-Консультация: «Инновационный проект «Детский сад - Игропарк».

-Педагогический тренинг «Оценка уровня коммуникабельности молодого педагога с родителями».

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- повышение своего профессионального мастерства, посещение городских мероприятий;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми):

-Алгоритм создания технологической карты

-Технологическая карта образовательной деятельности с детьми

## **3 этап. Контрольно-оценочный.**

**Наставник проверяет эффективность работы с молодым специалистом.**

-Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы с молодым специалистом (Н.В.Микляева, Ю.В. Микляева)

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Работа с молодыми и начинающими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого специалиста владельцем секретов мастерства, накопленного опытными педагогами.