Организация наставничества

Наставник сам должен быть тем,
кем 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. 

**ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА**

 **1 этап. Адаптация.**

* беседа заведующего;
* ознакомительная беседа заместителя заведующей по ВМР;
* 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.

 **2 этап. Основной.**

* проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы
* 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)
* **3 этап. Контрольно-оценочный.**

Наставник проверяет эффективность работы с молодым специалистом.