Таймырское муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Дудинский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей «Забава»

647000, г. Дудинка, ул. Островского д.3, тел/факс (39191) 5–05–10, e-mail: zabawa00@mail.ru

**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.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| https://ds-7.vrn.prosadiki.ru/media/2018/12/24/1215520139/307eae50-1787-4383-9679-d39168fd008c.jpg | https://ds-7.vrn.prosadiki.ru/media/2018/12/24/1215512208/ppp_prd_087_3d_people-cooperation.png | https://ds-7.vrn.prosadiki.ru/media/2018/12/24/1215511872/1027px-3d-manAlejnikova_mpi.jpg | https://ds-7.vrn.prosadiki.ru/media/2018/12/24/1215511446/nasta.jpg |
| **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 из 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.