

Организация работы по наставничеству в МДОУ – д/с №6 «Теремок»

Роль наставничества в современном образовании.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наиболее распространена в профессиональных образовательных организациях такая практика наставничества, как работа с начинающими педагогами, однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только начинающих педагогов, но и, в идеале, всех участников образовательного процесса.

Наставничество может быть *коллективным*, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и *индивидуальным*. В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге. Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых в образовательном учреждении;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового потенциала.

Основными задачами педагогического наставничества мы считаем:

- привить молодым и начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности;
- создать условия для дальнейшей успешной профессиональной деятельности в ДОУ;
- создать условия для профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества мы определяем такие основные положения:

- добровольность и целеустремленность работы наставника.
- контакт наставника и подопечного.
- личный пример наставника.
- доброжелательность и взаимное уважение.
- уважительное отношение к мнению молодого педагога.
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подопечного.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений молодых педагогов (ДОУ, района, города);
- самообразование молодого педагога, включающее самостоятельное изучение методических материалов;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- посещение открытых показов занятий и образовательных мероприятий коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению планов-конспектов занятий и т.д.