

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №4»

Организация наставничества в детском саду

учитель-логопед: Голикова А. В.

*Вся гордость учителя в учениках в росте посеянных им семян. (Дмитрий
Иванович Менделеев)*



Современному педагогическому обществу нужны специалисты: педагогически грамотные, компетентные, самостоятельно мыслящие, технологически способные к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако на деле оказывается, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого педагога или специалиста может протекать сложно и длительно.

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

Цель наставничества в нашем образовательном учреждении: оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

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 нашем детском саду реализуются следующие **формы работы** наставника и наставляемого:

<i>Формы работы</i>	
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций	Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения Беседы Онлайн консультирование

