

Наставничество как форма организации профессионального развития молодых педагогов в условиях ДОУ

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования

Требования к кадровым условиям:

- Профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного профессионального образования;
- консультативной поддержки педагогических работников и родителей по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного;
- организационно-методического сопровождения процесса реализации программы, в том числе во взаимодействии со сверстниками и взрослыми.

2. Система наставничества

- *Миссионер* - должен уметь убедить другого поверить в то, во что верит сам, умеет увлечь, повести за собой.
- *Авторитет* – влияние наставника, основанное на знаниях, опыте, нравственности.
- *Стратег* – наставник, владеющий искусством планирования, основанного на правильных и далеко идущих прогнозах.
- *Творец* – постоянно находится в творческом поиске.
- *Единомышленник* – сделать так, чтобы каждый педагог мыслил в едином порыве, был нацелен на работу.
- *Разносторонний* – имеющий разнообразные способности, интересы.

3. Задачи методической работы

- Создать условия для целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации молодых педагогов, их методологической культуры, профессионального и личностного роста.

- Способствовать успешной адаптации молодых педагогов в коллективе, формированию сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
- Выявить перспективы использования потенциальных возможностей молодых педагогических работников.

4. Особенности системы наставничества

- Учет специфики учреждения и годовыми задачами
- Наставником является старший воспитатель или опытный воспитатель
- Разработка индивидуальных образовательных маршрутов с учетом запросов и трудностей, которые испытывает молодой специалист
- Пошаговое сопровождение профессионального становления молодого воспитателя
- Применение интерактивных форм, методов и приемов обучения
- Предоставление возможности для творческой реализации молодого воспитателя
- Создание ситуации успеха
- Атмосфера сотрудничества и поддержки в коллективе

5. Формы работы по профессиональному развитию педагогов:

- работа с документами;
- собеседование;
- посещение совместной деятельности педагогов с детьми;
- индивидуальные консультации;
- мастер-классы, деловые игры, диспуты, тренинги;
- семинары-практикумы;
- изучение передового опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО; день профессионального мастерства в ДОО.

6. Аспекты работы с молодыми специалистами в ДОУ

Наставничество выстроено в три этапа:

1-й этап - адаптационный. Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

2-й этап - основной проектировочный. Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

3 этап - контрольно-оценочный. Складывается система работы, имеются собственные разработки. Воспитатель внедряет в свою работу новые технологии.

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов ;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.