Наставничество — это форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога, где основной акцент ставится на формирование у него практических умений и навыков ведения педагогической деятельности, а также развитие знаний в области дошкольной педагогики и психологии.

Наставник— опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист — начинающий педагог. Он повышает сбою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

В нашем структурном подразделении по реализации программы дошкольного образования применяется индивидуальная форма наставничества -за одним наставником закрепляется молодой специалист.

Цель наставничества– оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.

Задачи - привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности, формировать потребность в непрерывном самообразовании, ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Кто больше других заинтересован во внедрении и развитии системы наставничества? Опыт показывает, что пользу получают все участники этого процесса:

Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в учреждении, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег.

Сотрудник получает своевременную помощь, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

Учреждение стабилизирует численность коллектива (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных лояльных сотрудников.

В нашем структурном подразделении по реализации программы дошкольного образования система наставничества начала внедрятся всего 3 года назад, но тем не менее уже есть небольшой опыт: у молодого специалиста есть дневник с планом работы, тетрадь по самообразованию. План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения документации, составление планов проведения различных этапов занятий, заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой воспитатель. В тетрадях по самообразованию занесены посещения занятий, мероприятий наставника, педагогические идеи. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствует освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости, развитию интереса к профессии. Педагог-наставникделится опытом в вопросах методики проведения занятий, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога- наставника, после занятий идет детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее.

Вместе с тем молодому специалисту рекомендовано обратить внимание на овладение современными педагогическими приемами и технологиями, и применение их в работе с детьми, на проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы, на ознакомление с организацией предметно-развивающей среды в группах, а так же отработка эффективных приемов и методов в организации учебной деятельности, больше уделять внимание работе над самообразованием.

Таким образом, использование в нашем структурном подразделении по реализации программы дошкольного образования системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.