

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДЕТСКОМ САДУ

Памятка для педагогов



Наставничество в образовании — это комплексный процесс, в рамках которого более опытный педагог (наставник) помогает менее опытному коллеге (наставляемому) в его профессиональном развитии и адаптации в образовательной среде. Это взаимодействие основывается на передаче знаний, навыков и опыта от наставника к наставляемому, при этом наставник также может учиться и развиваться, отражая и анализируя свой опыт.

Наставник — это профессионал, который передаёт свои знания, умения и практический опыт другому, менее опытному или начинающему специалисту.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставничество — это не просто передача опыта от более опытного педагога к начинающему. Это сложный, многогранный процесс, направленный на:

✚ **Адаптацию молодого специалиста** — помощь в освоении профессиональных навыков, знакомство с традициями и ценностями детского сада, преодоление первых трудностей.

✚ **Профессиональный рост** — стимулирование саморазвития, повышение квалификации, формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

✚ **Личностное развитие** — создание благоприятной атмосферы для самореализации, формирование уверенности в себе, развитие коммуникативных навыков.

✚ **Сохранение и трансляцию лучших педагогических практик** — передача накопленного опыта, ценных методик и приемов работы.

✚ **Формирование кадрового резерва** — выявление и поддержка

перспективных педагогов, готовых к лидерству и инновациям.

Роль методиста/старшего воспитателя в наставнической деятельности:

- ✚ **Выявление потребностей** – определение индивидуальных потребностей и запросов, как молодых специалистов, так и педагогов-наставников.
- ✚ **Подбор наставников** – выбор опытных и компетентных педагогов, обладающих необходимыми личностными качествами и готовых делиться своим опытом.
- ✚ **Разработка программы наставничества** – создание индивидуальных планов развития для молодых специалистов, учитывающих их уровень подготовки, потребности и интересы.
- ✚ **Организация методической поддержки** – проведение консультаций, семинаров, тренингов для наставников и молодых специалистов.
- ✚ **Мониторинг и оценка эффективности наставнической деятельности** – анализ результатов работы, выявление проблем и поиск путей их решения.
- ✚ **Создание благоприятной среды** – формирование атмосферы доверия, уважения и сотрудничества между наставниками и молодыми специалистами.
- ✚ **Мотивация и стимулирование наставников** – признание заслуг, поощрение за активное участие в наставнической деятельности.

Рекомендации:

- ✚ Четко определите цели и задачи наставничества.
- ✚ Разработайте индивидуальные планы развития для молодых специалистов.
- ✚ Организуйте регулярные встречи наставника и молодого специалиста. Предоставьте наставникам методическую поддержку и обучение.
- ✚ Поощряйте саморазвитие и профессиональный рост молодых специалистов. Оценивайте эффективность наставнической деятельности на основе конкретных результатов.
- ✚ Не забывайте о мотивации и стимулировании наставников.