



# Повышение профессионального уровня педагога ДОО через систему наставничества

*(из опыта работы МАДОУ № 3 «Журавушка»)*

*Материал  
представила методист МБДОУ № 1  
«Сибирячок»  
Сапронова Н.Т.*

2020 год

# О наставничестве

В общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному.

- помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;
- содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
- участвует в оценке результатов их деятельности.

# Наставничество

Под развитием мы подразумеваем все процессы, способствующие полному раскрытию потенциала сотрудников. Основными элементами системы развития персонала являются приобретение опыта, обучение и наставничество. Институт наставничества не нов: идея получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время; она очень популярна и в западных странах. Сегодня для многих организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры.

# Качества наставника

- обладать высоким уровнем лояльности к ДОО, быть носителем ключевых ценностей корпоративной культуры;
- иметь системное представление о работе своего ДОО и педагогическом сообществе города;
- обладать значительным опытом в сфере педагогической деятельности;
- иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это рано или поздно скажется на качестве; что важно — от наставника требуется искреннее стремление помогать подопечному, а не просто от случая к случаю оценивать результаты его работы;
- быть готовым инвестировать свое время в развитие другого человека (это один из самых болезненных вопросов: стать хорошим наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека безусловной ценностью);
- быть способным к конструктивной критике: главное слово здесь — «конструктивная». (Когда наставник дает оценку действий того или иного сотрудника, это не должно напоминать критический анализ — оценка в первую очередь должна содержать конкретные предложения по улучшению работы);
- проявлять инициативу и регулярно предоставлять обратную связь. Хороший наставник — всегда в курсе проблем сотрудника. Если у подопечного появляются проблемы в работе или взаимоотношениях, он не дожидается окончания года (когда на встрече по подведению итогов можно зафиксировать несделанное), а принимает меры немедленно, чтобы своевременно скорректировать действия сотрудника.

# Нормативная база наставнической работы

1. Приказа № 1091 от 17.05.2017 г. МинОбрНауки НСО «Об утверждении примерного положения о наставничестве в государственных учреждениях НСО, подведомственных МинОбрНауке НСО».
2. Положение о наставничестве в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного № 1 «Сибирячок»
3. Приказы по личному составу «Об утверждении наставников в МБДОУ № 1 «Сибирячок» ежегодно ( или по мере необходимости).

# Управление эффективностью деятельности

**Этот процесс включает в себя две составляющие:**

1. План наставничества (индивидуальной программы молодого педагога). Знакомство с формой.
2. Заключение об итогах выполнения индивидуальной программы