**Опыт работы «Роль наставничества в дошкольных образовательных учреждениях»**

Послушайте - и Вы забудете, посмотрите - и Вы

запомните, сделайте - и Вы поймете.

***Конфуций***

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наиболее распространена в профессиональных образовательных организациях такая практика наставничества, как работа с начинающими педагогами, однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только начинающих педагогов, но и, в идеале, всех участников образовательного процесса.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

– повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;

– развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;

– предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

– снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными задачами педагогического наставничества в ДОУ считается

– привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ;

– ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества определяются такие основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.

2. Контакт наставника и подшефного.

3. Личный пример наставника.

4. Доброжелательность и взаимное уважение.

5. Уважительное отношение к мнению подшефного.

6. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы и методы:

– обучение на рабочем месте;

– участие в работе методических объединений (ДОУ, района, города);

– самообразование, включающее самостоятельное изучение

Образовательной программы;

– обучение на курсах повышения квалификации;

– открытые занятия коллег;

– решение и анализ педагогических ситуаций;

– обучение составлению подробных планов-конспектов занятий и т.д.

Воспитатель: Хон О.А.