**О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении.**

*Иванова Светлана Владимировна,*

*Воспитатель высшей категории МБДОУ ДС № 34, г.Анжеро – Судженск.*

**«Уча других, мы учимся сами» (Л. Сенека)**

Говоря о **наставничестве**, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-наставника.

**Целью** наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Основными **задачами** педагогического наставничества считаю:

– 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;

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

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, города, области и т.п.);

–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.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

В своей работе наши педагоги-наставники используют активные формы, такие как: практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-наставника, мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», посещение и анализ занятий опытных педагогов.

Молодые педагоги активно участвуют в городских, областных и всероссийских конкурсах. Разрабатывают конспекты образовательной деятельности, с которыми успешно участвуют в профессиональных конкурсах. Вместе с педагогами-наставниками молодые педагоги совершенствуют свое самообразование, участвуют в проектной деятельности, в вебинарах всероссийского и регионального уровня. В конце года наши молодые педагоги выступают с творческим отчетом.

Работая с молодыми педагогами, наши наставники повышают свою профессиональную компетенцию, следят за новинками литературы, используют в работе цифровые технологии.

Ведь наставнику мало быть опытным высококвалифицированным педагогом.
Нужно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы,осуществлять межличностное общение с коллегами.

Наставники помогают молодым педагогам применять эффективные формы и методы работы, которые содействуют профессиональному становлению молодого специалиста.

Помогая молодым воспитателям наставники видят новые перспективы в своей педагогической деятельности и конечно же, ощущают свой вклад в профессиональный рост молодых педагогов.

Технология наставничество в дошкольном образовательном учреждении дает возможность увидеть профессиональное становление молодого педагога.

Таким образом, использование системы наставничества в ДОУ позволяет начинающим педагогам 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.

Список литературы:

1. Баранова С. В. «Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность «— Москва, 201 1.

2 Вагин И. О. «Наставничество»; Студия АРДИС – Москва, 2014.

1. Голицина Н.С. «Система методической работы с кадрами в ДОУ». М.2004.

4 Закаблуцкая Е. «Молодой специалист и наставник» /Электронный ресурс.