***Череп Лидия Викторовна***

***БДОУ г. Омска «Детский сад***

***компенсирующего вида № 400»***

**«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»**

В условиях реализации ФГОС дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога современному детскому саду необходим профессионально компетентный, творчески мыслящий и активный педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ дошкольной действительности даже при достаточно высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого или начинающего педагога может протекать длительно и сложно. Так что же из себя представляет наставничество?

**Наставничество** – разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с начинающим специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций.

Под системой наставничества в детском саду понимают индивидуальную, направленную помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы. Разновидность индивидуально воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы, подразумевают руководство поведением. Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально.

Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента человека. Из двух людей, обладающих одинаковыми природными способностями, профессионалом становится тот, кто более активен в своей деятельности, будь то сочинение музыки, юридические науки или педагогика. Иметь наставника полезно, так как он сразу почувствует, когда и в какой момент оказать необходимую помощь и расширить диапазон действий. Поэтому проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия. Когда есть рядом наставник и желание развиваться, то процесс становления молодого специалиста пойдет гораздо быстрее.

**Цель наставничества:** оказание методической помощи и поддержки начинающим педагогам в процессе профессионального становления со стороны опытных коллег.

**Основные задачи:**

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.

- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями, возрастными особенностями и задачами ООП; во внедрении современных идей в образовательную деятельность.

- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога;

- Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Работа с молодым специалистом может проходить в несколько этапов используя разнообразные формы работы. Это могут быть:

- индивидуальные консультации по возникающим вопросам;

- практикумы и семинары на темы: «Разработка конспектов занятий и технологических карт образовательных мероприятий», «Портфолио педагога», «Конструирование игрушек» и другие;

- взаимопосещения и наблюдения образовательных мероприятий и событий с последующим анализом и рекомендациями;

- мастер-классы наставников: «Кейс технологии в проведении родительских собраний», «Гостиная путешественников;

- занятия по различным областям с использованием современных квест-игр, с использованием ИКТ-технологий.

Таким образом, взаимодействие с наставником поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми и пройти ступеньки к мастерству.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ : психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – Москва : ТЦ «Сфера», 2005.

2. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ : методическое пособие / К.Ю. Белая. – Москва : Творческий центр «Сфера», 2004

3. Васильева, А. И. Старший воспитатель детского сада : пособие для работников дошкольных учреждений / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – Москва : Просвещение, 1990. – 144 с.

4. Голицына, Н. С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н. С. Голицына. – Москва, 200