**Организация работы по наставничеству**

**в МБДОУ "Детский сад «Сказка»**

**Роль наставничества в современном образовании**

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю 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** может быть ***коллективным*,** когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и ***индивидуальным****.* В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

**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 ОУ;
– 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 мы считаем:

– 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 мы определяем 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.