**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Хоринский детский сад «Тополёк»**

Тема:

**«О роли наставничества ДОУ»**

**Выполнила:**

**воспитатель 1 категории**

**Дагбаева Э.Д.**

2020 г.

Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы нашего дошкольного учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования Особенностью труда молодых начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

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 ОУ;

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 ОУ, правил поведения в ОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Из опыта работы знаю, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для их профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе. Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если: - профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, и определена методической работой учреждения; - в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя; - материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы. Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и для нашего детского сада. Согласно существующей в учреждении традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентнойпрофессиональной поддержки, позволяющей создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В рамках наставничества над молодыми специалистами в работе наставника используют следующие формы и методы:

- обучение на рабочем месте;

- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;

- открытые занятия коллег;

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

Использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволит им 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.