**Наставничество в дошкольном образовании**

**Меньщикова Ольга Валерьевна**

старший воспитатель высшей квалификационной категории

**АННОТАЦИЯ**

*В статье говорится о том, что наставничество является одной из форм передачи педагогического опыта и персональных приемов педагога-мастера непосредственно молодому или начинающему специалисту, что способствует профессиональному росту педагогов, улучшению качества образования и созданию поддерживающей атмосферы в коллективе.*

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональный рост, менторские качества, статус, творческая атмосфера

Наставничество в дошкольном образовании играет важную роль в развитии детей. Наставничество представляет собой процесс обучения, когда опытный педагог сопровождает и поддерживает молодого коллегу в его профессиональном росте.

Молодые специалисты часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, в освоении новых педагогических технологий.

Наставничество предполагает индивидуальную работу с молодыми и начинающими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

Оно имеет множество преимуществ для обоих сторон. Для молодого педагога это шанс получить помощь и поддержку от опытного коллеги, чтобы успешно адаптироваться к новой профессиональной среде. Опытный наставник может поделиться своими знаниями и опытом, помочь развить у молодого педагога профессиональные навыки, а также оказать психологическую поддержку.

С другой стороны, наставничество позволяет опытному педагогу развить свои лидерские и менторские качества, повысить свой профессиональный статус и личную удовлетворенность от того, что он делает значимый вклад в развитие своей профессии.

Кроме того, наставничество способствует созданию дружественной и творческой атмосферы в коллективе дошкольного учреждения. Это помогает обеспечить эффективное взаимодействие между педагогами, повысить качество образовательного процесса и улучшить условия для детей.

Для успешного наставничества необходимо создать благоприятные условия для обоих участников процесса, учитывая их потребности, интересы и личностные особенности.

Организация наставничества включает в себя три этапа:

1-й этап – адаптационный. Определяются обязанности и права молодого педагогического работника, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества.

2-й этап – основной. Педагог-мастер разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для самосовершенствования.

Должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы направленный на:

- знакомство с программами, реализуемыми ДОО и рабочей документацией;

- педагогическое самообразование и самовоспитание молодого специалиста;

- участие в работе методических объединений, творческих групп;

- участие в режимных моментах и мероприятиях ДОО.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, круглые столы, «мозговой штурм», разработка и презентация моделей занятий с детьми.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом следующих факторов:

- базового образования;

- личных особенностей: творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.

- педагогических потребностей.

Педагог-мастер может помочь молодому педагогическому работнику создать личную страничку на сайте ДОО, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки и тренинги.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагогического работника.

Таким образом, наставничество играет важную роль в дошкольном образовании, способствуя профессиональному росту педагогов, улучшению качества образования и созданию поддерживающей атмосферы в коллективе.

**Список литературы**

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.

2. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов //Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38–40.

3. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования //Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.

4. Вагин И.О. Наставничество. – Москва: Студия АРДИС, 2014. – 692 c.

5. Еремина Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки// Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – № 9. – С. 40–6. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 4. – С. 112–120.

7. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина и др. /Под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

 8. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина и др.; Под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

 9. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. –153 с. 44

10. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва.

11. ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 (в новой редакции).