**Статья**

**Роль наставничества в современном дошкольном образовании**

Главное и наиболее сложное искусство наставника –

уметь ничего не делать с воспитанником.

*Ж.-Ж. Руссо*

В последнее время в нашей стране ощущается нехватка педагогов в ДОУ. Поэтому Правительство принимает ряд мер, чтобы воспитатели шли работать в детский сад. Не только молодые педагоги после окончания ВУЗов, но и специалисты других специальностей, прошедшие переподготовку. Естественно, для каждого молодого специалиста возникают трудности при вливании в коллектив.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного воспитателя - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми воспитателями указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: воспитатель - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Воспитатель - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

  Когда молодой воспитатель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

* на требования к организации учебного процесса;
* требования к ведению групповой документации;
* ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
* механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместный план работы начинающего воспитателя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного воспитателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставник должен помнить о том, что Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым воспитателем он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

**ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставникаи молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определениекруга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

*Стоять над жизнью молодой,*

*Храня прекрасное единство,*

*Честь вековая, долг святой-*

***Воспитание и материнство.***

*Сначала души пробуди,*

*Пусть жажда к знанью в них проснётся,*

*Потом питомцев поведи*

*К прозрачно – чистому колодцу.*

*Живую воду из глубин*

*Ты черпать научи рукою,*

*Чтоб свой народ и край любить,*

*Мужать и хорошеть душою.*

***В. Раабе***

**АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

1. Какие вопросы педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с воспитателем-наставником?

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальном обстановке?

9. Кто из членов педагогического коллектива детского сада оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?