**Наставничество как форма организации профессионального развития молодых педагогов в условиях ДОУ**

1. **Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования**

***Требования к кадровым условиям:***

**- Профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного профессионального образования;**

**- консультативной поддержки педагогических работников и родителей по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного;**

**- организационно-методического сопровождения процесса реализации программы, в том числе во взаимодействии со сверстниками и взрослыми.**

1. **Система наставничества**

**- *Миссионер* - должен уметь убедить другого поверить в то, во что верит сам, умеет увлечь, повести за собой.**

**- *Авторитет* – влияние наставника, основанное на знаниях, опыте, нравственности.**

**- *Стратег* – наставник, владеющий искусством планирования, основанного на правильных и далеко идущих прогнозах.**

**- *Творец* – постоянно находится в творческом поиске.**

**- *Единомышленник* – сделать так, чтобы каждый педагог мыслил в едином порыве, был нацелен на работу.**

**-*Разносторонний* – имеющий разнообразные способности, интересы.**

**3. Задачи методической работы**

**- Создать условия для целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации молодых педагогов, их методологической культуры, профессионального и личностного роста.**

**- Способствовать успешной адаптации молодых педагогов в коллективе, формированию сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.**

**- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными ь знаниями.**

**- Выявить перспективы использования потенциальных возможностей молодых педагогических работников.**

**4.Особенности системы наставничества**

**- Учет специфики учреждения и годовыми задачами**

**- Наставником является старший воспитатель или опытный воспитатель**

**- Разработка индивидуальных образовательных маршрутов с учетом запросов и трудностей, которые испытывает молодой специалист**

**- Пошаговое сопровождение профессионального становления молодого воспитателя**

**- Применение интерактивных форм, методов и приемов обучения**

**- Предоставление возможности для творческой реализации молодого воспитателя**

**- Создание ситуации успеха**

**- Атмосфера сотрудничества и поддержки в коллективе**

**5. Формы работы по профессиональному развитию педагогов:**

**- работа с документами;**

**- собеседование;**

**- посещение совместной деятельности педагогов с детьми;**

**- индивидуальные консультации;**

**- мастер-классы, деловые игры, диспуты, тренинги;**

**- семинары-практикумы;**

**- изучение передового опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО; день профессионального мастерства в ДОО.**

**6. Аспекты работы с молодыми специалистами в ДОУ**

**Наставничество выстроено в три этапа:**

***1-­й этап - адаптационный.* Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.**

***2-й этап - основной проектировочный.* Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.**

***3 этап - контрольно-оценочный.* Складывается система работы, имеются собственные разработки. Воспитатель внедряет в свою работу новые технологии.**

**Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:**

**- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;**

**- формированию его заинтересованности в работе;**

**- получению положительных результатов ;**

**- развитию педагогического потенциала;**

**- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.**