

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Ступеньки профессионального роста»
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №125 комбинированного вида»**



Содержание.

№ п/п	Наименование разделов	Страница
	ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
1.	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	6
1.1.	Пояснительная записка	6
1.2.	Актуальность разработки Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»	7
1.3.	Цель, задачи и принципы Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»	8
2.	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	11
2.1.	Кадровая система реализации целевой модели наставничества	11
2.2.	Основные функции участников в рамках реализуемой Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»	11
2.3.	Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника	12
2.4.	Этапы реализации Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»	12
2.5.	Реализуемая форма наставничества	15
2.6.	Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом	16
2.7.	Применяемые технологии	17
3.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	19
3.1.	Содержание работы с молодым специалистом	19
3.2.	Контроль за осуществлением наставничества	20
3.3.	Анализ достигнутых результатов	21
4.	МОНИТОРИНГ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУПЕНЬКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»	21
4.1.	Оценка качества процесса реализации Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»	22
4.2.	Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений	23
	ПРИЛОЖЕНИЯ	24

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Основные положения	
Полное наименование Программы	Программа наставничества «Ступеньки профессионального роста» муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 125 комбинированного вида» г.о. Саранск (далее - Программа)
Решение об утверждении Программы	Приказ от 01.09.2023 г. № 475/1
Основание разработки программы (нормативно-правовая база)	Федеральный уровень: - Федеральные проекты «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»; - Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; - Указ Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Уровень субъекта РФ: - Приказ Министерства образования Республики Мордовия от 05.03.2022 №161 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Мордовия»; - Приказ Министерства образования Республики Мордовия от 19.04.2021 №312 «Об утверждении Положения о системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Республики Мордовия»; Уровень образовательной организации: - Приказ об утверждении Положения о наставничестве педагогических работников в МДОУ «Детский сад № 125 комбинированного вида»; - Положение о наставничестве педагогических работников в МДОУ «Детский сад № 125 комбинированного вида»; - иные локальные акты.
Разработчики программы	Берестова О.Н., старший воспитатель
Целевые группы	Руководитель, опытные педагоги (наставники); молодые специалисты (наставляемые).
Срок реализации программы	01.09.2022 - 30.05 2023 гг.
Реализуемые формы наставничества	«Руководитель – педагог», «Педагог - педагог».
Виды наставничества в ДО	Традиционная модель, ситуационное, партнерское, групповое наставничество, флэш - наставничество, реверсивное наставничество и командное наставничество, виртуальное наставничество и др.
Направления	- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой,

наставнической деятельности	учебно-методической и справочной литературы. - Изучение нормативно - правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. - Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. - Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. - Разработка и обсуждение планирования. - Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики дошкольного образования.
Условия эффективности	- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов. - Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого. - Сочетание теоретических и практических форм работы. - Анализ результатов работы. - Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	- Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых специалистов в образовательной организации. - Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде. - Развитие способности у молодых специалистов самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности. - Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). - Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
Система мониторинга	Мониторинг оценки результатов реализации Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»: 1. Оценка качества процесса реализации Программы. 2. Оценка влияния Программы на участников образовательных отношений.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Материальное стимулирование. В ДОО могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации. Нематериальные способы стимулирования. - публичное признание значимости их работы -объявление благодарности; - награждение почетной грамотой и др.; - выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; - приглашение наиболее активных участников наставничества к

	участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников
Контроль реализации Программы	Качества работы наставника осуществляет заведующая на основании: - анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки); - выявления уровня профессиональной подготовки молодого специалиста; - получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Программа наставничества «Ступеньки профессионального роста» муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 125 комбинированного вида» является частью системы адаптации и обучения молодых специалистов образовательной организации. Программа нацелена на работу с молодыми специалистами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Программа организации наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Ее главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа наставничества «Ступеньки профессионального роста» способствует становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направленность данной Программы определяется как социально-педагогическая, так как ее содержание способствует социальной адаптации молодого специалиста, формирует предпосылки его плавного вхождения в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Педагогическая целесообразность Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе определены концептуальные основы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО), раскрываются содержательные и организационные основы работы с молодыми специалистами.

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Мета-компетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.2. Актуальность разработки Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Актуальность Программы заключается в том, что грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами), поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Каждый руководитель дошкольной образовательной организации, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из системы дошкольного образования. Такими трудностями можно считать:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
- различные взгляды молодого и старшего поколений;
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки

Программа наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

1.3. Цель, задачи и принципы Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления их в профессии.

Задачи:

- Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закреплять воспитателей и других педагогических работников в образовательном учреждении.
- Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации.
- Ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
- Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
- Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.
- Формировать профессиональные качества молодого педагога, как личности, адаптированной к современной социокультурной ситуации мегаполиса.

- Формировать системный подход начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности.
- Укреплять традиции, направленные на сближение взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса и реализации идеи социального партнерства.
- Удовлетворять потребность в неформальном профессиональном общении.
- Формировать потребность в непрерывном профессиональном совершенствовании.
- Способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих должностных обязанностей.
- Расширять социокультурные границы профессиональной деятельности молодых педагогов.

Принципы системы наставничества.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- *принцип системности* и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав,

обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию Программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДОО, куратором, педагогами, специалистами (учитель-логопед, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания), располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых создается из числа педагогов молодых специалистов, находящихся в период адаптации на новом месте работы.

Формирование базы наставников создается из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОО в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

2.2. Основные функции участников в рамках реализуемой Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста».

Руководитель наставничества:

- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.
- Разработка Программы наставничества.
- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы.
- Реализация кадровой политики в Программе.
- Назначение куратора.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.

Наставник:

- Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.
- Разработка персонализированных программ наставничества.

- Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого.
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.
- Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.
- Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.

Наставляемый

- Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

2.3. Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Таблица 1

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками. Знание и умение пользоваться ПК.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других. Умение слушать. Умение говорить (правильная речь). Аккуратность. Дисциплинированность. Ответственность. Умение работать в команде.
Личные мотивы к наставничеству	Желание помогать людям. Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции Потребность в приобретении опыта управления людьми

2.4. Этапы реализации Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

Реализация Программы наставничества выстроена в *три этапа*:

I этап – Подготовительный.

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за наставниками;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;

– составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II Этап – Основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- изучение теоретического основания и содержания основной образовательной Программы ДОО;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) является повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности для введения молодого педагога в профессию:

- индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя

детского сада;

- создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;
- организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;
- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности);
- вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;
- деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;
- проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;
- контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям;
- обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;
- обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;
- организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);
- своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной организации.

III этап реализации программы – Итоговый.

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий в ДОО;
- анализ проделанной работы на педагогическом совете;

- определение степени готовности молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога.

Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования

2.5. Реализуемая форма наставничества.

Выбор формы наставничества определяется в зависимости от имеющихся профессиональных трудностей молодого специалиста, его запроса и имеющихся кадровых ресурсов в образовательном учреждении.

В отношении педагогических работников МДОУ «Детский сад №125» предусматривается следующая форма наставничества: *«старший воспитатель – молодой специалист», «педагог - педагог».*

В рамках формы наставничества *«педагог-педагог»* задачами наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- успешное закрепление молодого специалиста на месте работы;
- повышение его профессионального потенциала, уровня его готовности к педагогической деятельности;
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДОО.

В форме наставничества *«педагог-педагог»* возможны модели взаимодействия:

«Опытный педагог - молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.)

«Лидер педагогического сообщества» – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В данной модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

«Педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике

Взаимодействие наставнических пар (наставника и наставляемого) реализуется на индивидуальной основе посредством смешанных форм взаимодействия (очные, дистанционные и др.) не реже 1 раза в месяц. При возникающей необходимости возможны дополнительные встречи и обсуждения

Реализация формы наставничества «педагог-педагог» способна привести к следующим результатам (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

2.6. Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Таблица 2

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	«Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (Адаптационная ступень)	- Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОО, по ведению документации.	- Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»; - разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты; - тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.

2	«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)	- Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); - создание развивающей предметно-пространственной среды.	- Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3	«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочная ступень)	- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	- Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта; - активное участие в инновационной деятельности ДОО (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

2.7. Применяемые технологии

При обучении наставляемого можно использовать классические подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал»

В ходе реализации Программы наставничества возможно применение различных технологий, в том числе – инновационных. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресность.

Таблица 3.

Характеристика применяемых технологий наставничества

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Форсайт – (англ. Foresight – взгляд в будущее).	Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения. Широко используется на этапах планирования наставнической деятельности.	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат - беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Сетевой проект	Учебно-познавательная, исследовательская, творческая или игровая деятельность, организованная на основе компьютерной телекоммуникации (электронная почта, социальная сеть, Web-сайт).	Молодой педагог
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении четко определенных целей вместо общего развития. Позволяет обучаемым учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог)
5	Кейс-метод (англ. Case method).	Метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа – техника обучения, использующая описание реальных игровых, социальных, познавательных ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них (допускается множество решений и альтернативных путей). Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.	Команда наставляемых Индивидуальное наставничество

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ.

3.1. Содержание работы с молодым специалистом.

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество - это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-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. Педагог-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.

Педагогу-наставнику следует обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению документации.

Педагогу-наставнику необходимо обеспечивать поддержку молодых специалистов в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия);
- применения форм, методов и приемов обучения;
- применения ИКТ-технологий в образовательной практике;
- психологических основ взаимодействия педагога с детьми в совместной деятельности;
- обеспечения благоприятного психологического климата в коллективе детей и создания ситуации успеха воспитанников в разных видах деятельности;
- разработки программы творческого саморазвития;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к предстоящей аттестации.

Руководитель образовательной организации совместно со старшим воспитателем, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен учитывать основные аспекты.

Старший воспитатель – молодой специалист: создание условий для легкой

адаптации молодого специалиста на работе; обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с диагностики (входное анкетирование, тестирование, собеседование), направленной на определение особенностей адаптации, педагогической деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога.

Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником, нацеленная на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

При составлении программы профессионального становления для каждого педагога учитывают:

- уровень базового образования;
- индивидуальные особенности;
- креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставник должен использовать не только традиционные формы работы (беседы, консультации, посещение, обсуждение занятий и др.), но и новые нетрадиционные или модернизированные. К ним относятся: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, самопрезентация, защита творческих работ, передача педагогического опыта.

Такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

3.2. Контроль осуществления наставничества.

Качество работы наставника осуществляет заведующий на основании:

- анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
- выявления уровня профессиональной подготовки молодого специалиста;
- получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заведующий доводит до наставника в форме развивающей обратной связи по мере необходимости.

Оценку деятельности молодого специалиста осуществляет старший воспитатель и наставник на основании:

- выполнения функциональных обязанностей (какие-то функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания);

- степени освоения компетенций (насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности);
- показаний успешности вхождения в коллектив;
- результатов деятельности молодого специалиста.

3.3. Анализ достигнутых результатов.

Достигнутые результаты работы представляются наставниками на Педагогическом совете ДОО. В анализ достижений молодых специалистов включаются:

- портфолио;
- результативность участия молодых специалистов в конкурсах;
- результативность участия детей в конкурсных мероприятиях;
- отчеты молодых специалистов о результатах деятельности;
- отчеты наставников и др.

На Педагогическом совете также представляются отчеты о динамике результатов работы, аналитические справки контроля за деятельностью конкретных молодых специалистов и др.

Далее молодые специалисты представляют свои достижения. Среди оцениваемых результатов самого наставляемого отмечаются следующие:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- желание продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных достижений (наличие публикаций, участие в инновационной деятельности, методических практик молодого специалиста и др.).

На итоговом педагогическом совете представляются результаты реализации Программы наставничества.

4. МОНИТОРИНГ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУПЕНЬКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

В проведении мониторинга важно учитывать то обстоятельство, что его организация должна носить системный характер, только так можно четко представлять, как в образовательной организации происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых (группами наставляемых), определить динамику развития наставляемых, а тем же удовлетворенностью наставника своей деятельностью

Организация систематического мониторинга Программы наставничества позволяет четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие

происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемых и степень удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества осуществляется в *два этапа*:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений.

4.1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества «Ступеньки профессионального роста»

Содержание *первого этапа* мониторинга направлено на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Оценка качества процесса реализации Программы позволяет:

- выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели;
- отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества;
- оценить динамику показателей социального благополучия внутри ДОО;
- раскрыть профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель первого этапа:

Оценка эффективности и значимости Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри педагогического сообщества ДОО.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение соответствия условий эффективности Программы;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Реализация содержания первого этапа мониторинга предоставляется в SWOT-анализе реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования и проводится куратором Программы.

Результатом реализации первого этапа мониторинга будет аналитика реализуемой Программы, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

4.2. Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- качественные изменения в освоении обучающимися образовательной Программы;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных компонентов.

Второй этап мониторинга включает два подэтапа. Первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели второго этапа:

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы наставничества.
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования наставнических пар

Задачи:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Основываясь на результатах данного этапа, можно сделать выводы о наличии положительной динамики влияния Программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования наставнических пар.

Литература

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
3. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
4. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
5. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
6. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8. 7. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156 с. 8.Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с. Интернет ресурсы: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymiped>