

Тюменская область
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Советский район
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Ромашка»

Рассмотрено на заседании педагогического совета «МАДОУ д/с «Ромашка», г. Советский» (Протокол № 187 от 31.08.2023г.)	Утверждаю: Заведующий МАДОУ д/с «Ромашка» Ильина Приказ № 187 от 31.08.2023 г. "Ромашка"
Согласовано: Первичная профсоюзная организация МАДОУ д/с «Ромашка» протокол № 1 от 30.08.2023 г.	

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ
ПЕДАГОГАМИ
«К вершинам педагогического мастерства»**



г. Советский

Содержание

№	Наименование разделов	Страницы
	Паспорт программы.	3
	Пояснительная записка.	5
	Актуальность программы наставничества, как компонента современной образовательной среды.	6
I Раздел Модель наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад «Ромашка».		6
1.1	Методологические основы и ключевые положения, особенности программы.	6
1.2	Нормативно-правовая база.	8
1.3	Цель, задачи, принципы программы наставничества.	8
1.4	Ожидаемые результаты реализации программы.	10
1.5	Практическая значимость программы, новизна.	11
II Раздел Структурные компоненты программы наставничества.		11
2.1	Организация наставничества во внутреннем контуре.	12
2.2	Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый».	17
2.3	Организация наставничества во внешнем контуре.	19
2.4	Результаты применения форм наставничества.	22
III Раздел Сроки и этапы реализации программы.		22
3.1	Этапы реализации модели.	23
IV Раздел Условия и ресурсы для внедрения программы наставничества.		24
4.1	Кадровые условия и ресурсы.	24
4.2	Организационно – методические и организационно – педагогические условия и ресурсы.	24
4.3	Материально – технические условия и ресурсы.	24
4.4	Финансово – экономические условия.	25
4.5	Психолого – педагогические условия.	25
V Раздел Риски и пути их решения.		25
VI Раздел Оценка эффективности наставнической деятельности.		27
	Заключение	28
	Список литературы	29

Паспорт программы

1.	Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами «К вершинам педагогического мастерства» МАДОУ «Детский сад «Ромашка» город Советский
2.	Руководитель программы	Ильина С.Р., заведующий МАДОУ д/с «Ромашка».
3.	Разработчик программы	Рабочая группа по разработке программы наставничества: заместители заведующего по ВМР: Рослякова Л.В. – куратор наставничества, Нигматуллина С.Я., Пацукова Н.Н.; старший воспитатель Кудрявцева Е.О. - руководитель «Школы молодого педагога», педагог – психолог Киселева В.Л.
4.	Полное название организации	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Ромашка» город Советский
5.	Сокращенное название организации	МАДОУ д/с «Ромашка»
6.	Адрес организации	628240, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Советский, ул. улица Трассовиков 10 б Телефон: (34675) 3-59-70; 3-44-07 E-mail: dsromashka70@mail.com Сайт: romashka-ds.ru
7.	Учредитель организации	Администрация Советского района
8.	Цель программы	Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых начинающих специалистов в педагогической профессии.
9.	Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в ДОУ, ознакомить с традициями и укладом жизни детского сада; • привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ; • ускорить процесс профессионального становления начинающих педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности; • организовать психолого-педагогическую поддержку и методическую помощь начинающим педагогам: <ul style="list-style-type: none"> - в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса; - в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом; - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы; - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;

		- в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.
10.	Принципы программы	<ul style="list-style-type: none"> • принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества; • принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития; • принцип вариативности предполагает возможность выбрать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества; • принцип системности и стратегической целостности предполагает осуществление наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на муниципальном и институциональном уровнях.
11.	Предполагаемый результат программы	<ul style="list-style-type: none"> • успешная адаптация молодого (начинающего) педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в ДОУ; • непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; • рост числа закрепившихся в профессии и в ДОУ молодых начинающих педагогов; • сформированность способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на молодых и начинающих педагогов обязанности по занимаемой должности; • высокий уровень включенности молодых и начинающих специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Внедрение в деятельность дошкольных образовательных организаций федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования (ФГОС ДО), введение профессиональных стандартов педагогических работников требуют от современного педагога профессиональной компетентности, творческого мышления, способности к осмысленному и быстрому включению в инновационные процессы. В современной дошкольной образовательной организации остро востребованы образованные и компетентные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание и образование подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Выпускники педагогических образовательных учреждений, получившие среднее и высшее профессиональное образование, приходя на работу в дошкольное учреждение, имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем работы, а администрация образовательного учреждения, родители воспитанников ожидают от них качественного выполнения своих обязанностей. Однако, как показывает практика, вхождение молодого начинающего педагога в профессию очень тревожно и волнительно, а порой и сложно, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности. Зачастую молодому педагогу сложно самостоятельно написать рабочую программу группы, календарный план, разработать и провести занятие, организовать деятельность детей, выстроить правильные отношения с родителями и коллегами, что вызывает необходимость повышения их квалификации по профилю работы в дошкольном образовании. С первого дня работы в дошкольном образовательном учреждении молодые специалисты нуждаются в поддержке опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, сформировать профессионально значимые компетенции молодого педагога, необходимые для осуществления образовательного процесса в ДОУ.

От того, как молодой педагог адаптируется в дошкольном учреждении, прочувствует свои профессиональные возможности и востребованность, зависит его личностное развитие и желание остаться в сфере дошкольного образования. Поэтому одной из важнейших задач администрации и коллектива МАДОУ «Детский сад «Ромашка» явилось создание условий для профессиональной адаптации молодых педагогов к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему нам помогла разработка и реализация программы наставничества «К вершинам педагогического мастерства». Одним из ключевых направлений которой является развитие наставничества педагогических кадров, как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников.

При разработке программы наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документы

стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, ведомственные приказы и другие нормативные правовые акты.

Актуальность программы наставничества, как компонента современной системы образования.

Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, преобразования в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога быстрой реакции на происходящие изменения. Подготовка педагога, а особенно молодого педагога, к сложной многофункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества. Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов, ориентированное на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как личностным потребностям молодого педагога, так и квалификационным требованиям. Однако, анализ опыта осуществления наставнической деятельности в нашей образовательной организации выявил наличие следующих проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставничества;
- отсутствие системы организации наставничества педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.

Выявленные проблемы объясняются тем, что ранее действующее наставничество оказалось малоэффективным и в данный период необходима система педагогического наставничества, отвечающая коренным переменам, вызванным многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных. Поэтому разработка и внедрение модели наставничества педагогических работников является актуальной и востребованной как в нашем дошкольном учреждении, так и в других образовательных учреждениях. Преимущества, которые получает образовательная организация, создавая программы наставничества, очевидны.

I. Модель наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад «Ромашка»

1.1. Методологические основы и ключевые положения

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через

неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Методологической основой наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

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.

Система наставничества - комплекс мер, которые организация обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Важнейшей особенностью программы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями программы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично-ориентированная направленность;
- выстраивание наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в муниципалитете;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Программа наставничества предусматривает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.2. Нормативно-правовой базой для разработки программы наставничества является:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»);
- Приказ Департамента образования и молодежи ХМАО-Югры № 1533 от 25.11.2019 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника»).
- Приказ АУ «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 г. № 202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», с изменениями от 13 мая 2022 № 259-о.
- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 10-П-164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана («дорожная карта») по ее реализации на 2021 – 2024 гг.»
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 № П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- Приказ Депобразования и науки Югры от 20 мая 2022 года № 10-П-945 «О реализации проекта по созданию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

1.3. Цель, задачи, принципы программы наставничества

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в ДООУ, ознакомить с традициями и укладом жизни детского сада;
- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДООУ;
- ускорить процесс профессионального становления начинающих педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

- организовать психолого-педагогическую поддержку и методическую помощь начинающим педагогам:
- в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
- в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Программа наставничества основывается на следующих **принципах**:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает осуществление наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на муниципальном и институциональном уровнях.

1.4. Ожидаемые результаты реализации программы:

- успешная адаптация молодого (начинающего) педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в ДОУ;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии и в ДОУ молодых начинающих педагогов;
- сформированность способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на молодых и начинающих педагогов обязанности по занимаемой должности;

- высокий уровень включенности молодых и начинающих специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

1.5. Практическая значимость программы.

Данная программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри дошкольной организации, осуществляющей воспитательно-образовательную деятельность, нацеленной на интенсивное развитие личности молодых (начинающих) педагогических работников, передачи им опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций и ценностей. Программа представляет собой традиционную форму наставничества «педагог - педагог», способствующую реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. Данная программа наставничества может реализовываться практически в любом дошкольном учреждении.

Новизна данной Программы заключается в том, что она ориентирована на интересы и запросы наставляемых, учитывает их потребности, стимулирует их профессиональную активность и мотивирует к самообразованию, раскрытию своей индивидуальности.

II. Структурные компоненты программы наставничества педагогических работников МАДОУ «Детский сад «Ромашка»

Модель наставничества педагогических работников МАДОУ д/с «Ромашка» имеет наличие структурных компонентов и механизмов. Все структурные компоненты целевой модели наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

2.1. Организация наставничества во внутреннем контуре позволяет непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательной организации.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о применении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества, формирует банк индивидуальных программ наставничества педагогических работников;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями муниципальной системы наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией.

В ДОУ организована деятельность «Школы молодого педагога», целью которой является оказание помощи начинающим воспитателям в профессиональной адаптации, достижение успешного личностного и профессионального развития. Программа «Школы молодого педагога» рассчитана на 1 год. Данный кадровый ресурс является основным для обучения молодых педагогов. Впоследствии программа может быть скорректирована, внесены изменения и дополнения.

Основными формами работы «Школы молодого педагога» являются:

- заседания по вопросам методики обучения и воспитания дошкольников;
- изучение и реализация в учебно-воспитательном процессе требований нормативно-правовых документов, передового педагогического опыта;
- сетевое взаимодействие;
- индивидуальные консультации;
- «круглые столы», «мастер-классы», практикумы, деловые игры, семинары;
- творческие отчеты педагогов, открытые занятия, аукционы педагогических идей, презентации, педагогические вернисажи, встречи с интересными людьми.

Руководитель «Школы молодого педагога»:

- организует групповые занятия для молодых педагогов, проведение практических семинарских занятий, заслушивание отчетов членов школы молодого педагога по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию;
- организует консультативную помощь молодым педагогам;
- обеспечивает своевременное изучение нормативных документов;
- проводит анализ деятельности «Школы молодого педагога» и составление на его основе плана работы;
- организует пропаганду и тиражирование передового опыта педагогов;
- организует и проводит профессиональные и творческие конкурсы, фестивали внутри ДОУ с последующим участием победителей внутрисадовских мероприятий в конкурсах муниципального и регионального уровней;
- создает банк данных о кадровом составе и приоритетных направлениях деятельности молодых воспитателей – участников «Школы молодого педагога»;
- организует сетевое взаимодействие профессионального сообщества молодых педагогов.

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации.

Наставников выбирают из числа опытных педагогов и специалистов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество достижения целевых ориентиров воспитанниками. Наставник помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом.

Обязанности возлагаются на наставника на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

Наставник должен обладать следующими компетенциями:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, специалисту; с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- знакомить молодого (начинающего) педагога с детским садом, с расположением групповых, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически сообщать куратору о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

У наставника, помимо соответствующих обязанностей, имеются соответствующие права:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с применением модели наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества;

- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Для эффективной деятельности наставников организуется их обучение. Оно может быть направлено на:

- расширение их знаний в области педагогики и психологии, форм и методов работы с наставляемыми;
- информирование их о нормативно-правовых основах их деятельности.

Обучение проводится постоянно, в рамках специальных методических семинаров, а также на курсах повышения квалификации. Посещая методические семинары, наставники имеют возможность задавать вопросы, обмениваться идеями и делиться опытом. На такое обучение приглашаются специалисты в области наставнической деятельности, педагогики и психологии, бывшие наставники и наставляемые, чтобы они могли поделиться своим опытом. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки. Наставники могут обратиться к своему куратору программы за помощью всякий раз, когда в наставнических отношениях возникают трудности.

Наставляемые формируются из числа:

- молодых (начинающих) педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- студентов, проходящих практику в образовательной организации.

Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам модели наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

Педагог психолог.

Для сопровождения педагогов, создания эмоционально-благополучного климата в коллективе активно включается в совместную деятельность педагог-психолог.

Психологическое сопровождение профессиональной деятельности молодого педагога предполагает систему *диагностических, консультативных, профилактических и просветительских мероприятий* для создания условий по успешной адаптации, достижению целей личностного и профессионального развития и включают в себя первичное анкетирование по выявлению способностей к саморазвитию, мотивов выбора профессии, определения затруднений молодых педагогов. (Анкета изучения затруднений начинающего педагога ДОО).

Диагностическое направление предусматривает определение типа темперамента (приложение 1 из психолого-педагогических условий), который является важной составляющей, влияющей на эффективность деятельности педагога, откладывающей свой отпечаток на работу специалиста в целом. Особенно это касается процесса взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса: членами коллектива, детьми и родителями. На основании диагностических материалов можно определить совместимость педагогов, рекомендовать состав пар «наставник - молодой педагог».

Так же проводится тестирование на определение педагогической стрессоустойчивости (приложение 2 из психолого-педагогических условий), которое дает информацию о возможных проблемах молодого педагога и позволит педагог-психологу дать наиболее эффективные рекомендации по коррекции проблем, развитию более эффективной педагогической деятельности.

В ходе консультирования обсуждаются причины и возможные варианты решения проблемы, позитивные и негативные стороны разных решений, происходит разбор конкретных проблемных ситуаций, выработка рекомендаций, выстраивается план развития, саморазвития молодого педагога.

В рамках просветительского направления (по актуальной тематике на ШМП) педагог-психолог информирует молодых педагогов о достижениях психологической науки, формирует потребность в психолого-педагогических знаниях, применении их в интересах собственного развития и для решения профессиональных задач.

С целью развития внутренних психических сил молодого педагога, расширение его профессионального самосознания, формирования педагогической рефлексии в деятельности рекомендуется регулярно выполнять психо-гимнастические игровые упражнения (приложение 3 из психолого-педагогических условий), которые помогут молодому педагогу правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять ими для сохранения, укрепления собственного психического здоровья и, как следствие этого, достижения успеха в профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно - психической энергии.

Деятельность Клуба педагогического мастерства «Призвание».

В МАДОУ «Детский сад «Ромашка» действует Клуб педагогического мастерства «Призвание», который является педагогическим объединением и действует в целях развития и совершенствования образовательного процесса, повышения и распространения педагогического опыта, внедрения инновационных технологий в образовательный процесс. Клуб является составной частью системы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ и действует в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании. Клуб создан по инициативе педагогического совета и администрации ДОУ. Участниками деятельности клуба являются воспитатели, специалисты, старшие воспитатели, заместители заведующего по воспитательной и методической работе ДОУ. Задачи Клуба педагогического мастерства «Призвание»:

- создание условий для профессионального общения, профессионального роста и развития творческой активности педагогов;
- создание банка успешного опыта педагогических работников;
- выявление затруднений педагогов в осуществлении педагогической деятельности и оказание им помощи в преодолении данных затруднений.

2.2. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»

В МАДОУ «Детский сад «Ромашка» применяется традиционная форма наставничества «педагог-педагог». Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы или после длительного перерыва) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. В такой форме наставничества осуществляется взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является

«другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, через два года аттестуется на соответствие занимаемой должности, а спустя три-четыре года проходит аттестацию на категорию и стремится к дальнейшему профессиональному росту. В ходе реализации программы и взаимодействия «педагог-педагог» так же осуществляются **элементы реверсивного наставничества**: молодой педагог осуществляет наставничество опытного работника по вопросам компьютерных технологий, а опытный педагог наставляет молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

Алгоритм деятельности с молодым педагогом включает в себя:

- Беседу заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места.
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу.
- Изучение нормативно – правовой базы, требований к ведению документации.
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года), заполнение информационного листа молодого педагога.
- По возможности начинающий педагог направляется работать на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, может дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.
- Молодой педагог несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.
- После успешного прохождения стажировки молодой педагог приступает к самостоятельной работе на определенной ему группе.
- За молодым педагогом закрепляется педагог-наставник.

- Составляется совместно план молодого педагога и наставника.
- Происходит реализация разработанного плана, нацеленного на устранение затруднений молодого педагога в работе.
- Осуществляется взаимодействие молодых педагогов разных детских садов через организованную на уровне муниципалитета систему.

Со второго года работы молодой педагог вступает в процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации наставника молодой педагог фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе наставник и старший воспитатель предлагают определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. По истечению двух лет работы педагог проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности. На третьем году работы у молодого педагога складывается система работы, имеются собственные разработки. Воспитатель внедряет в свою работу новые технологии. После 4-5 лет работы (становления) у молодого педагога складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами. Происходит дальнейшее совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

2.3. Организация наставничества во внешнем контуре.

Муниципальный уровень.

В рамках реализации муниципального проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Советском районе «Молодой педагог» действует клуб молодых педагогов «PRO-движение». Участниками проекта являются молодые педагоги Советского района (педагоги до 35 лет и/или специалисты в котором требуется поддержка в первые 5 лет работы по должности (не имеет опыта работы или имеет продолжительный перерыв в педагогической деятельности). «Клуб молодого педагога «PRO – движение» (далее - Клуб) является составной частью системы методического сопровождения, направленной на развитие образования Советского района. В своей деятельности Клуб взаимодействует с Муниципальным казенным учреждением «Центр материально – технического и методического обеспечения» (МКУ Центр МТиМО), образовательными организациями Советского района.

Цели Клуба молодого педагога «PRO – движение»:

- объединение молодых специалистов различных педагогических специальностей для реализации основных задач в области образования, адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования;

- организация и создание условий для роста профессионального мастерства начинающих педагогов, удовлетворения профессиональных и социальных запросов молодых педагогов и руководителей, придания системного и эффективного характера во взаимодействиях между молодыми педагогами;
- формирование высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании;
- вовлечение молодых педагогов в профессиональное педагогическое сообщество.

Задачи Клуба молодого педагога «PRO – движение»:

- формирование и развитие корпоративной и профессиональной культуры молодых педагогов;
- повышение квалификации и профессиональный рост молодых педагогов;
- организация досуга;
- реализация общественно полезных молодёжных инициатив;
- создание условий для раскрытия творческих способностей молодых специалистов в области образования посредством проведения профессиональных конкурсов, смотров и т.д.;
- способствование публикации методических, исследовательских, творческих и прочих работ молодых специалистов.

Составной частью системы методического сопровождения молодых воспитателей муниципальных образовательных учреждений Советского района является районное методическое объединение «Школа молодого воспитателя» Советского района (далее РМО «ШМВ»).

РМО «ШМВ» является добровольным общественным объединением, в состав которого входят педагогические работники до 35 лет, которым в первые 3 года необходима методическая помощь. Координатором деятельности РМО «ШМВ» является Муниципальное казенное учреждение «Центр материально – технического и методического обеспечения» (далее МКУ Центр МТиМО).

Целью деятельности РМО «ШМВ» является создание условий для профессионального становления и развития молодых воспитателей, способствующих успешному вхождению в профессию.

Задачи РМО «ШМВ»:

- повышение информационно-методических компетенций молодых воспитателей ДОО в вопросах внедрения ФГОС дошкольного образования;
- совершенствование методики проведения различных видов занятий;
- эффективное использование программно-методического обеспечения в воспитательно - образовательном процесса ДОО;
- освоение молодыми воспитателями ДОО нового содержания образования, новых эффективных технологий и методов педагогической деятельности, средств обучения, и внедрение их в практику работы;
- повышение педагогической квалификации молодых воспитателей;

- выявление, обобщение, презентация и внедрение в практику работы молодых воспитателей лучшего педагогического опыта дошкольного образования;
- формирование мотивации молодых воспитателей на совершенствование(преобразование) своей деятельности;
- организация эффективного профессионального сетевого взаимодействия педагогических работников разных категорий.

Основные направления деятельности РМО «ШМВ».

Информационное направление:

- изучение нормативных документов в сфере образования;
- изучение новейших достижений отечественной и зарубежной психологической и педагогической науки, современных технологий;
- ознакомление с новинками методической и педагогической литературы, методическими разработками и программами.

Методическое направление:

- организация пропаганды и тиражирования передового опыта педагогов района;
- оказание методической помощи молодым воспитателям ДОО;
- организация работы по обмену опытом между педагогами;
- организация информационно-методических мероприятий, районных профессиональных и творческих конкурсов, фестивалей;
- организация консультативной помощи педагогам ДОО.

Аналитическая деятельность:

- анализ деятельности РМО «ШМВ» и составление плана работы;
- выявление, изучение, обобщение и распространение позитивного и передового педагогического опыта.

Региональный уровень.

Региональным оператором мероприятий по внедрению и реализации новой системы наставничества является автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (АУ «Институт развития образования»).

Региональный институт развития образования оказывает содействие при внедрении модели наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

Структурным подразделением АУ «Институт развития образования», ответственным за внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников является **Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМТР)**. Целью деятельности которого является осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Организовано организационно-методическое сопровождение клуба «Наставники и менторы Югры» на портале сетевого сообщества «Школлеги».

2.4. Результаты применения форм наставничества.

Реализация программы наставничества педагогов способна привести к следующим результатам:

- 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;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными организациями;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

III. Сроки и этапы реализации программы.

Программа наставничества для работы с молодыми педагогами «К вершинам педагогического мастерства» утверждена и реализуется с 1 сентября 2023 года по 31 мая 2024 года.

3.1 Этапы реализации модели

На **подготовительном этапе** реализации модели осуществляется следующая деятельность:

- анализируется нормативно-правовая база, производится разработка программно-методического обеспечения, формируются локальные акты;
- информируется педагогический коллектив, родители о возможностях программы наставничества;
- формируются творческие группы, пары наставников и молодых педагогов, определяется состав «Школы молодого педагога»;
- определяются основные направления деятельности «Школы молодого педагога», эффективные формы работы;
- осуществляется психологическая диагностика для подбора пар наставников и молодых педагогов с целью определения эмоционально-устойчивых коммуникаций;
- составляется план деятельности «Школы молодого педагога», составляются индивидуальные планы наставничества.

На **практическом (содержательном) этапе** осуществляется основная деятельность по организации наставничества, направленная на эффективное профессиональное развитие всех участников процесса наставничества:

- организация взаимодействия наставнических пар;
- включение наставляемого в различные виды индивидуальной, групповой, коллективной творческой деятельности;
- овладение молодым педагогом знаниями и умениями, навыками самоопределения в выборе видов деятельности, роли и позиции, отвечающим ожиданиям, интересам и потребностям наставляемого;
- текущий мониторинг реализации программы наставничества, сбор обратной связи от участников программы;
- оценка промежуточных результатов и своевременная корректировка в содержании программы (при необходимости).

На **заключительном этапе** определяется результативность и эффективность реализации программы:

- проводится рефлексия, самоопределение наставляемого и его выводы по поводу того, оправдались ли его ожидания от участия в программе;
- всесторонний мониторинг реализации программы наставничества (анализ положительных и отрицательных моментов), анализ проведенной работы, обобщение достигнутых результатов;
- сбор успешных кейсов, публикация аналитических методических материалов по итогам реализации программы наставничества;
- определяются перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- награждение и поощрение наставников за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации).

IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации программы наставничества педагогических работников МАДОУ «Детский сад «Ромашка»

4.1. Кадровые условия и ресурсы

Для внедрения и реализации программы наставничества педагогических работников МАДОУ «Детский сад «Ромашка» имеются следующие кадровые ресурсы: руководитель; куратор реализации персонализированных программ наставничества; старший воспитатель; педагоги-наставники; педагог-психолог.

4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации программы наставничества в МАДОУ «Детский сад «Ромашка» включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ (планов) наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации программы наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- электронный ресурс для размещения информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС).

4.4. Финансово-экономические условия.

Дополнительными мерами стимулирования наставнической деятельности в МАДОУ «Детский сад «Ромашка» являются:

- материальное стимулирование предусмотрено коллективным договором учреждения;
- наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации;
- организация и проведение конференций наставников на уровне ДОУ;
- награждение наставников дипломами и благодарственными письмами;
- представление к награждению ведомственными наградами.

4.5. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Созданная атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых.

А именно, были разработаны тренинговые мероприятия с педагогами по развитию личностных и коммуникативных качеств:

- тренинг «Конструктивное общение - основа эффективного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса» (ориентировать педагогов на выбор эффективных форм, методов и приемов эффективной коммуникации, актуализировать коммуникативные навыки знания и навыки);
- семинар-практикум «Методы развития саморегуляции, повышения стрессоустойчивости и рефлексии» (познакомить педагогов с теоретическими знаниями и обучить практическим методам по снятию нервного напряжения и повышению стрессоустойчивости и рефлексии);
- практическая консультация «Конфликт. Пути решения конфликтов» (разбор практических случаев, обучение конструктивному реагированию в конфликтных ситуациях, применению различных тактик выхода из конфликтов в коллективе);
- тренинг «Развитие творческого потенциала как способ профилактики эмоционального выгорания» (профилактика эмоционального выгорания, укрепление профессионального здоровья педагогов, помощь в преодолении личностных и профессиональных кризисов);
- тренинг «Инновационная деятельность в работе современного педагога» (создание потребности у педагогов в саморазвитии, активизация творческих способностей, выхода на индивидуальную траекторию, которая сможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога).

V. Риски и пути их решения.

При внедрении и реализации программы наставничества «К вершинам педагогического мастерства» возможны следующие риски и пути их решения:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;
- участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, форумах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;
- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. Низкая мотивация наставников, формальный подход к выполнению функций наставника.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;
- разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;
- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;
- использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;
- психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;
- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

3. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества;
- вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;
- привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;
- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

4. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;
- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их взаимодополняемости, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;

- вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

VI. Оценка эффективности наставнической деятельности.

Для эффективной реализации программы наставничества организуется ее мониторинг и оценка, которые осуществляются на основании следующих **критериев эффективности:**

- соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программе;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Относительно изменений в личности наставляемого - участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых выступают:

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. качество реализации программы наставничества;
2. мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Первый этап помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, а также отследить важные показатели качественного изменения в учреждении. В процессе реализации данного

этапа происходит сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования), а также контроль хода программы наставничества. Находит свое место и отражение особенностей взаимодействия наставника и наставляемого и определение условий эффективной программы наставничества. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга проводится SWOT-анализ реализуемой программы наставничества, который проводится куратором программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества, а также качество изменений в освоении воспитанниками образовательных программ. Достигнутые результаты работы представляются в анализе достижений молодых специалистов (портфолио, результативность участия в конкурсах молодых специалистов, результативность участия детей группы в конкурсных мероприятиях, отчеты молодых специалистов о результатах деятельности, отчеты наставников и др.), наставниками на педагогическом совете ДООУ. В отчетах наставников по реализации плана наставничества представляется динамика результатов молодых педагогов по следующим критериям: планирование работы, уровень ведения документации, уровень практических умений при проведении непосредственно образовательной деятельности и образовательной деятельности, осуществляемой в режимные моменты, организация предметно-развивающей среды в группах, уровень освоения программного материала воспитанниками, уровень здоровья детей - индекс здоровья.

Основываясь на результатах данного этапа, можно говорить о возможной положительной динамике влияния программ наставничества на личностное и профессиональное развитие наставляемых, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый». Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Благодаря анализу данного этапа можно говорить о коррекции процесса организации программы наставничества, сравнивая характеристики процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы. Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе и общий статус организации.

Заключение.

Сегодня организация наставничества в дошкольном учреждении заслуживает самого пристального внимания, так как начинающие педагоги нуждаются в поддержке опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь непосредственно на рабочем месте. Программа наставничества для работы с молодыми педагогами «К вершинам педагогического мастерства» МАДОУ «Детский сад «Ромашка» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Список литературы.

- 1.«Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях» [Электронный ресурс]: методические рекомендации; сост.: Маковецкая Ю.Г., Грачева Н.В., Серикова В.И.– Челябинск : ЧИППКРО, 2021
2. 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.
3. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.
4. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
5. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymipedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
6. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-nanovoyrabote>.
7. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnomuchrezhdenii>.
8. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
9. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.