

**«Йошкар-Оласе 40-шо №-ан
«Шёршудо» йочасад»
муниципал бюджет школ деч ончычсо
туныктымо тӱнеж
424004, Россия, Марий Эл Республика,
Йошкар-Ола, Советский урем, 20-шо «а» пӱрт
тел./ факс 8(8362)46-00-56,45-89-90, dets40@mail.ru**

**Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 40 г. Йошкар-Олы
«Одуванчик»
424004, Россия, Республика Марий Эл,
город Йошкар-Ола, улица Советская, дом 20 а
тел./факс 8(8362)46-00-56,45-89-90, dets40@mail.ru**

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад №40
«Одуванчик» (протокол от
30.08.2022г. №1)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад
№40 «Одуванчик»
Н.С. Лаптева
30.08.2022г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ»

на 2022 – 2024 учебный год



Йошкар-Ола
2022г

Содержание		Страница
Паспорт Программы наставничества		3
Раздел 1. Целевой раздел		8
1.1.	Пояснительная записка	8
1.2.	Цели и задачи программы	9
1.3.	Основные принципы Программы	10
1.4.	Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества	10
1.5.	Планируемые результаты реализации Программы	12
Раздел 2. Содержательный раздел		13
2.1.	Теоретические основы Программы	13
2.2.	Этапы и сроки реализации Программы	15
2.3.	Содержание Программы наставничества «Новое поколение» на 2022-2024 учебные годы	16
2.4.	Форматы Программы наставничества «Новое поколение»	18
2.5.	Формы и методы работы с наставляемыми педагогами	21
2.6.	Механизм реализации Программы	26
2.7.	Система контроля	27
Раздел 3. Организационный раздел		
3.1.	Организационные основы наставничества	28
3.2.	Оценка эффективности реализации Программы	28
3.3.	Требования к качествам педагога наставника	30
3.4.	Функции педагога наставника	31
3.5.	Условия назначения педагогов наставников	32
Заключение		33
Глоссарий		34
Список использованных источников		39
Приложение		40

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей в новых реалиях системы образования
1.2. Название программы	«НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ»
1.3. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №40 «Одуванчик» Адрес: 424004, республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Советская, дом 20 а. Контактные телефоны: 8 (8362)46-00-56, 8 (8362)45-89-90 Электронная почта: dets40@mail.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	сентябрь 2022 г. - май 2024 гг.
1.5. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа наставничества)	Наставники – опытные воспитатели, обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных инновационных технологий, владеющие компьютерной грамотностью (имеющие высшую или первую квалификационную категорию). Наставляемый – педагог, 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.
1.6. Разработчики и реализующие программу педагоги наставники и наставляемые	Руководитель Программы: Лаптева Н.С. – заведующий Состав рабочей группы по разработке программы: Головкова С.В. – старший воспитатель Камаева Л.Г. – воспитатель Таныгина Л. А. – воспитатель Иванова И. Г. – воспитатель Буркова А. В. – воспитатель Васильева А. В. – музыкальный руководитель Тетерина Е. А. – воспитатель, учитель-логопед
2. Описание программы наставничества	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем: трудности в период профессиональной деятельности, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей: - коммуникативных – не умение выстраивать эффективную коммуникацию с родителями воспитанников; - методической (вести документацию, разрабатывать

	<p>рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников);</p> <ul style="list-style-type: none"> - общих метакомпетенций (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки); - психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих)
2.2. Цель программы	Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.
2.3. Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации педагогов и мотивации на продолжение работы в профессии; 2. Сформировать профессиональную образовательную траекторию и оказать помощь в её реализации; 3. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ 4. Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
2.4. Этапы реализации программы	<p>I этап. Подготовительный этап (сентябрь - октябрь 2022 г.) Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества.</p> <p>II этап. Реализационный (ноябрь 2022г. - апрель 2024г.) В методическом сопровождении деятельности педагогов представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана.</p> <p>III этап. Итоговый (май 2024г.) Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога. Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.</p>
2.5. Условия эффективности	<p>Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.</p>
2.6. Планируемые результаты	Повышение профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения;

	<p>Развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения;</p> <p>Формирование в дошкольном образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение наставляемых специалистов.</p>
<p>3. Механизм реализации Программы наставничества</p>	
<p>3.1. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества</p>	<p>Распоряжения Министерства просвещения 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»;</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</p> <p>Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</p> <p>Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования;</p> <p>Положение о наставничестве в МБДОУ «Детский сад № 40 «Одуванчик»</p> <p>Приказ заведующего МБДОУ «Детский сад № 40 «Одуванчик» «Об организации наставничества в ДОУ»</p>

<p>3.2. Условия реализации</p>	<p>Реализация программы наставничества «ВМЕСТЕ» рассчитана на 2022-2024 учебные годы, осуществляется наставниками, наставляемыми педагогами, старшим воспитателем, руководителем ДОУ.</p> <p>Руководитель образовательного учреждения и старший воспитатель осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника, создает необходимые условия для их совместной работы.</p> <p>На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.</p> <p>В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.</p>
<p>3.3. Формы работы, используемые в работе по наставничеству</p>	<p>Одни из наиболее эффективных форм работы в совершенствовании педагогического мастерства, анализа и обобщения опыта, накопленного в педагогическом коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ сказки-невидимки в рамках Театра ощущений - где «оживают» лучшие фантазии и образы, не навязанные чужим видением, общественным мнением (проработка эмоциональных состояний). ➤ педагогический форсайт - создание возможности быстро менять и переосмысливать своё мнение, суждение, умозаключение, технологию. ➤ steam-хакатон- проработка погружения в разные роли, и решения различных кейсовых задач. ➤ экспресс-консультации «Вариации на тему...» – изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками; ➤ беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем» – осуществление предварительного анализа при подготовке к ОД с целью предупреждения возможных ошибок; ➤ кейс-метод «Альтернативы» – современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования; ➤ индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения профессиональной эффективности, в интерактивном общении «коуч-сессия»; ➤ методическая неделя, методический месячник «Изучаем методiku», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности; ➤ единый методический день с применением

	технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.
4. Матрица ролей и ключевых участников реализации наставничества в ДОУ	
4.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации наставничества в ДОУ	Заведующий МБДОУ №40 «Одуванчик» Наталья Сергеевна Лаптева
4.2. Куратор (ФИО, должность в организации). <i>Краткое описание деятельности куратора.</i>	Головкова Светлана Владимировна старший воспитатель. Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации. Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации педагогического наставничества и контроль. Куратор выполняет следующие действия: организует педагогическое наставничество в организации; информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах Программы наставничества; формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; подбирает наставников и организует их обучение; формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп; определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников
4.3. Наставник (ФИО, должность в организации).	Наставники: 1. Камаева Лидия Геннадьевна - воспитатель высшей квалификационной категории. 2. Таныгина Лидия Александровна - воспитатель первой квалификационной категории 3. Головкова Светлана Владимировна, старший воспитатель
4.4. Наставляемые:	Наставляемые: 1. Иванова Ирина Геннадьевна, воспитатель 2. Васильева Анна Вениаминовна, муз.руководитель 3. Тетерина Елизавета Александровна, воспитатель 4. Буркова Алина Михайловна, воспитатель 5. Буркова Анастасия Валентиновна, воспитатель

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Важность создания и внедрения практик наставничества в образовании, осознается и поддерживается на государственном уровне. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет, в том числе возможность для самореализации и развития талантов, а также достойный, эффективный труд каждого. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ в статье 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» отмечено, что педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Современное наставничество приобретает более широкий функциональный спектр, становится одной из форм непрерывного профессионального образования, особой формой методической работы. Наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) 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 необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

На основе единой методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации, и Методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии наставничества от 25.12.2019 №Р-145 разработана Программа наставничества в нашей дошкольной образовательной организации.

Разработка программы наставничества в МБДОУ позволит решить задачу адаптации воспитателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов и педагогов-стажистов, которым необходима помощь в работе с ИКТ-технологиями, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Актуальность заключается в том, что в целом система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Идея создания Программы «НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ» появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей в новых реалиях системы образования. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Новизна Программы отражена в применении новых форм и методов работы с наставляемыми педагогами.

Программа предназначена для наставников, наставляемых педагогов дошкольной образовательной организации.

Реализация Программы рассчитана на 2 года.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель Программы – Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого,

успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.

Задачи Программы:

1. Создать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации педагогов и мотивации на продолжение работы в профессии.
2. Сформировать профессиональную образовательную траекторию и оказать помощь в реализации.
3. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.
4. Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.

1.3. Основные принципы Программы наставничества:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация Программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации Программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации Программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и Программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип добровольности и целеустремленности работы наставника;
- принцип доброжелательности и взаимного уважения.

1.4. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и наставляемый педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной Программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие наставляемого

педагога и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т.д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов. В этой группе курирующие различные направления деятельности наставляемого педагога работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «педагог—наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого специалиста в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. *Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.*

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

1.5. Планируемые результаты реализации Программы наставничества

Условием результативности наставничества является планомерность, системность и систематичность работы, а также конкретная практическая цель этой работы – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в дошкольном образовательном учреждении.

Ожидаемые наиболее важные результаты наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения;
- развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения;
- формирование в дошкольном образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение наставляемых специалистов. Это самое ценное приобретение, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех дошкольных образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Ожидаемый результат.

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт (одно дело знать, другое - уметь ими поделиться);
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для наставляемого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;

- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Результат	Способы замера
Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБДОУ №40.	Анкетирование
Рост числа собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик.	Аналитический отчет наставляемого педагога.

2. Содержательный раздел

2.1. Теоретические основы Программы

Ключевые понятия:

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Молодой педагог это:

- педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагог, имеющий трудовой стаж не более 3 лет;
- педагог, не имеющий квалификационной категории.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и

обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот

процесс носит *субъект-субъектный характер* и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

2.2. Этапы и сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – подготовительный.

Изучение локальных актов дошкольного образовательного учреждения.

Утверждение кандидатур наставников, закрепление за ними наставляемых педагогов. Определяются обязанности и права наставника и наставляемого (молодого педагога), а также исходный объем его знаний и умений, чтобы разработать Программу наставничества. Процесс повышения профессионализма педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Составляется персонализированная программа наставника и наставляемого, план работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы наставничества.

Второй этап – реализационный.

Педагог – наставник реализует программу наставничества, предоставляет наставляемому (молодому педагогу) материалы для самосовершенствования. Соответственно, персонализированная программа включает в себя: разработанный индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДОУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДОУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми.

Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – итоговый.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.3. Содержание Программы наставничества «НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ» на 2022-2024 уч. годы

1 этап - подготовительный (сентябрь-октябрь 2022 года)

№ п/п	Срок	Форма проведения	Наименование мероприятия
1	Сентябрь	Самостоятельная работа	Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве
2	Сентябрь	наблюдение беседы	Закрепление наставляемых воспитателей за педагогами–наставниками
3	Сентябрь	Анкетирование, беседы	Составление персонализированных программ плана работы в парах с учетом индивидуальных затруднений и предложений

2 этап - реализационный (октябрь 2022 год – апрель 2024 год)

№п/п	Срок	Форма проведения	Наименование мероприятия
<i>Преодоление коммуникативных трудностей (во взаимодействии с коллегами, с родителями воспитанников)</i>			
1	октябрь 2022-апрель 2023	Семинары-практикумы, «коуч-сессии», месячники и методические дни, диспуты, steam хакатон, педагогический форсайт, театр ощущений	Проигрывание ситуаций с теоретической основой. Презентации методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности
2	май 2023	Отчет	«Открытое пространство» активное участие педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе

			диалога
<i>Преодоление методических трудностей - вести документацию, разрабатывать программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников</i>			
1	ноябрь 2022г- апрель 2024г.	Консультации, самостоятельная работа, круглый стол, совместное проектирование, открытые просмотры, рефлексивный круг, месячник, взаимопосещение	Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации. Изучение теоретического основания и содержания инновационной программы дошкольного образования «От рождения до школы» Издание пятое (инновационное), дополненное и переработанное. Под редакцией Н. Е. Вераксы Т. С. Комаровой Э.М. Дорофеевой Мозаика-Синтез Москва 2019, разработанная на основе и в соответствии с ФГОС ДО. Проектирование плана работы на предстоящий месяц. Проведение занятий в соответствии с методикой по разным образовательным областям. Взаимопосещение режимных моментов. Представление презентаций методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности.
<i>Формирование общих метакомпетенций: рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.</i>			
	Январь 2023г – апрель 2024г	Самодиагностика, самоанализ, семинар- практикум, кейс-метод, консультации, демонстрация собственного опыта; steam хакатон; педагогический форсайт, театр ощущений	Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики. Анализ создания развивающей предметно-пространственной среды в своей возрастной группе через подготовленные презентации Диагностика и мониторинг образовательного процесса. Критерии оценки качества дошкольного образования. Составление индивидуального образовательного маршрута. Презентации проектной деятельности
<i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i>			
1	октябрь 2022- апрель	Консультации, самостоятельное изучение	Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Компоненты коммуникативной компетенции

	2024г.	вопросов, беседы-общения, тренинги, решения педагогических ситуаций	личности. Анализ возможных ошибок. Формирование навыков уверенного поведения. Речевая культура. Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях
<i>3 этап - итоговый (май 2024 года)</i>			
	Май 2024г.	методическая неделя, самостоятельная работа	Показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации. Анализ результатов работы на педагогическом совете. Подведение итогов реализации Программы наставничества.

2.4. Форматы Программы наставничества «Новое поколение»

В соответствии с современными требованиями институт наставничества – это не только, чтобы у каждого молодого педагога был свой наставник, но и методическая поддержка педагогам с разным профессиональным уровнем. На данный момент для нашего детского сада актуальными стали следующие форматы наставнической деятельности:

1. **Традиционный формат наставничества** – «педагоги-стажисты – молодые педагоги», где наставник – педагог с опытом, а наставляемый – молодой педагог.

Наставник помогает молодому педагогу выстроить профессиональный маршрут, подсказывает, как решать рабочие задачи. Также наставник берет на себя ответственность за качество педагогического процесса в группе наставляемого, координирует его педагогическую деятельность. Он вовремя реагирует на изменения в педагогическом процессе, грамотно распределяет силы, чтобы трудности не испугали молодого педагога. Профессиональная помощь опытного воспитателя дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, документами. Молодой педагог в короткие сроки развивает необходимые для педагогической деятельности навыки и умения.

Ожидаемый результат: наставник поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности конкретного педагога, которая будет отличать его от коллег и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде. Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии на личном примере наставника.

2. Современный формат наставничества – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области», здесь наставник – чаще всего молодой педагог, который владеет ИКТ-технологиями, а наставляемый – педагог старшего поколения, который испытывает трудности в освоении компьютерной грамотности.

Наставник помогает наставляемому освоить компьютер, учит его работать на интерактивной доске, с мультимедийной установкой, искать нужную информацию на профессиональных сайтах, создавать образовательные продукты с использованием ИКТ и электронных ресурсов. В результате молодой педагог получает возможность реализовать себя, повысить свою самооценку. Опытный педагог учится организовывать образовательный процесс с помощью ИКТ и наполнять его новым содержанием.

Такой взаимообмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми становится преимуществом наряду с другими форматами. Опытные педагоги несильны в ИКТ, но владеют методикой и знают возрастные особенности детей дошкольного возраста. Молодые педагоги внедряют современные цифровые технологии, но забывают о принципе дошкольной педагогики «Не навреди!». Опытные педагоги помогают молодым коллегам выработать стратегию, чтобы вместе грамотно использовать ИКТ в образовательном процессе детского сада.

Ожидаемый результат: педколлектив освоит ИКТ-технологии и начнет применять их в образовательном процессе не от случая к случаю, а постоянно. Все педагоги будут в равной степени и на высоком уровне использовать их в работе с воспитанниками и родителями.

3. Перспективный формат наставничества - «педагоги детского сада – младшие школьники». Наставниками являются педагоги, а наставляемые – младшие школьники.

Детский сад и начальная школа организовали работу по профориентации школьников – познакомили их с профессией «воспитатель дошкольного образования». Младшие школьники в течение некоторого времени «погружались» в профессию воспитателя, что формировало у них элементарные теоретические и практические навыки. Ребята-школьники участвуют в жизни детского сада, знакомятся с режимом дня, взаимодействуют с дошкольниками. Под руководством воспитателей они организуют с детьми разные виды деятельности.

Ожидаемый результат: педагоги мотивируют учеников получить профессию воспитателя, чтобы в дальнейшем они пополнили штат детского сада. Школа выполнит частично задачи по профориентации школьников и обеспечит им возможность погрузиться в профессию на этапе выбора. Школьники получат представление о профессии воспитателя, смогут примерить ее на себя.

4. **Организационно-управленческий формат наставничества** – «**заведующий – старший воспитатель**». Наставник – заведующий
Наставляемый – старший воспитатель

Заведующий и старший воспитатель учатся согласовывать свои действия, формируют единые требования к педагогам. Они создают коллектив единомышленников, в котором чтут, сохраняют традиции и осваивают инновации. Старший воспитатель – руководитель второго звена, поэтому часть его обязанностей носит управленческий характер. Совместно с заведующим он подбирает и расставляет педагогические кадры, комплектует группы. Также старший воспитатель отвечает за повышение профессиональной компетенции педагогов, от которого напрямую зависит качество образовательной деятельности в детском саду. Сориентироваться в большом объеме новой деятельности начинающему старшему воспитателю помогает заведующий, у которого есть опыт организационно-управленческой и методической работы.

Ожидаемый результат: заведующий и старший воспитатель создадут положительный психологический климат в коллективе. Степень удовлетворенности педагогов собственной деятельностью станет выше, они будут больше вкладываться в работу, что повысит качество образовательной деятельности в детском саду.

Формат наставнической деятельности, когда заведующий выступает наставником, позволит обеспечить сопровождение старшего воспитателя на данном переходном этапе и в дальнейшем создать эффективную методическую службу в ДОО.

5. **Расширенный формат наставничества** – «**заинтересованные педагоги – ответственные родители**», где наставник – педагог, а наставляемые – родители.

Наставническая деятельность выходит за пределы педколлектива. Педагог в качестве наставника взаимодействует не другим педагогом, а с родителями. Он продолжает оказывать педагогическую поддержку всем родителям воспитанников своей группы, но с одной или двумя семьями выстраивает индивидуальную работу: подробно разбирает проблемы в общении с ребенком, дает рекомендации. В ходе наставничества педагог формирует с родителями доверительные отношения. Он не указывает им на ошибки в воспитании ребенка, а подсказывает, как надо. Родителям такой формат общения позволяет открыто говорить с педагогом о своих трудностях, так как они начинают видеть в нем союзника.

Ожидаемый результат: данный формат наставничества поможет создать в детском саду профессионально-родительское сообщество. Родители и педагоги выработают единые требования и подходы к воспитанию детей.

6. **Инновационный формат наставничества** – «**научный руководитель – заведующий, старший воспитатель**», где наставник – научный руководитель, а наставляемый – заведующий, старший воспитатель.

Научный руководитель помогает старшему воспитателю поднять уровень методической работы в детском саду до научно-методической. Он учит старшего воспитателя формулировать выполнимые цели, прогнозировать положительный конечный результат инновационной деятельности, доносить свои идеи до коллег, чтобы они поняли, приняли их и захотели осуществить. Также научный руководитель помогает сформировать в коллективе группу единомышленников, которые будут транслировать остальным педагогам настрой на успех.

Ожидаемый результат: наставник поможет старшему воспитателю подготовить и включить в инновационную, опытно-экспериментальную деятельность весь педколлектив и добиться высоких результатов. Например, освоить и внедрить современные педтехнологии или разработать свои, а затем транслировать их профессиональному сообществу.

Все форматы в детском саду реализуются наряду с традиционным, решая тем самым актуальные, важные проблемы, лежащие на поверхности педагогического сообщества, при активном взаимодействии с родителями.

2.5. Формы и методы работы наставников с наставляемыми педагогами

Формы работы наставника с наставляемым педагогом:

Традиционные формы работы	Нетрадиционные формы работы
беседы; консультации; посещение и обсуждение занятий, режимных моментов; личный пример педагога; практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; информирование; обучение на рабочем месте; создание развивающей предметно-пространственной среды	психологические тренинги; творческие лаборатории; деловые игры; диспуты; конкурсы; круглые столы; презентация моделей занятий с детьми; мастер-классы; семинар-практикум; кейс-метод; коуч-метод; тайм-менеджмент; steam-хакатон; педагогический форсайт; театр ощущений; сказки-невидимки.

Индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

Групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии и др.

1. Формы коллективной работы

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи педагогам наиболее усложненная и затруднительная, так как считается, что

реально помочь можно только в индивидуальной работе, не афишируя профессиональные трудности наставляемого педагога.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения.

Педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых воспитателей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива. Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные воспитатели. Такая форма работы позволит молодым воспитателям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний наставляемых педагогов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах воспитатели вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовых конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых воспитателей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Организация посещения родительских собраний, групповых мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Составление и обновление стендов типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – о детях», содержащих информацию о повседневной жизни сада, его традициях и текущей воспитательной работе.

Вечера вопросов и ответов

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут

полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и наставляемыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкрепленные их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

«День молодого педагога»

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

2. Формы групповой работы.

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют

одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.

3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.

5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.

6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

7) Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить

проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Педагогический форсайт – форма работы, направленная создание возможности педагогам быстро менять и переосмысливать своё мнение, суждение, умозаключение, технологию.

Steam хакатон – данная форма работы, на которой педагоги прорабатывают погружение в разные роли, и различные кейсовые задачи.

Кейс-метод направлен на решение набора различных профессиональных задач-проблем. Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой.

Коуч-метод – метод «терапия успеха». Метод является образцом того, как состояться в профессии, оказание помощи в постановке и достижении цели.

Тайм-менеджмент – метод, направлен на раскрытие мотивации потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества, искусство правильно организовывать своё время.

Нетворкинг - социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи.

Театр ощущений - сказки-невидимки в рамках Театра ощущений - где «оживают» лучшие фантазии и образы, не навязанные чужим видением, общественным мнением (проработка эмоциональных состояний).

3. Формы индивидуальной работы

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

Индивидуальные консультации могут включать и дистанционное сопровождение каждого специалиста с использованием компьютерных технологий.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

2.6. Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем Программы является руководитель образовательной организации, старший воспитатель, которые несут персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

- осуществляет координацию деятельности участников Программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года отчет о ходе реализации Программы.
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и наставляемые педагоги ДОУ.

Наставляемые педагоги:

- участвуют в реализации мероприятий Программы.
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации Программы;
- подготавливают доклады о ходе реализации Программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения Программы;
- подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет старший воспитатель и заведующий ДОУ.

2.7. Система контроля

Цель: выявить эффективность процесса реализации Программы наставничества

Задачи:

- Определение проблем, причин их возникновения.
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- Контроль деятельности наставляемых педагогов.

Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, и иных мероприятий, проводимых наставником и наставляемым педагогом, анализ планов и отчетов.

3. Организационный раздел

3.1. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.2. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы (*Приложение 2*).

Мониторинг программы наставничества необходим, чтобы оценить ее эффективность и своевременно внести корректировки, если они потребуются. Минпросвещения рекомендует проводить оценку в два этапа:

- первый этап – оценка качества реализации Программы наставничества;
- второй этап – оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1.

Цель мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- 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 (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Этап 2.

Цель мониторинга:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- 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 и т.п.)

Мониторинг результатов внедрения наставничества в ДОУ реализуется по следующим критериям на основе оценки:

- качества реализуемой Программы наставничества;

- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- личностного и профессионального роста участников Программы наставничества;
 - динамики образовательных результатов с учетом эмоционально – личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОО целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- положение о наставничестве;
- протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;
- приказ заведующего об организации наставничества в ДОО.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе, план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога

3.3. Требования к качествам педагога наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения;

– в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Выбор наставников для молодых специалистов осуществлялся в ДОУ в соответствии со следующими требованиями:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

3.4. Функции педагога наставника

Мы определили основные функции педагога-наставника:

1. Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и наставляемого специалиста в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с каждым своим наставляемым педагогом, предлагает конструктивные формы и

методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

3.5. Условия назначения педагогов наставников

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник – наставляемый» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается и мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

– место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

– общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

– общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

Перечень программных мероприятий

– План мероприятий клуба молодого педагога «Новое поколение» (приложение 1).

– Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год (приложение 2)

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности не только молодых педагогов, но и педагогов, имеющих достаточный профессиональный опыт работы. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт наставляемому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ООД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ (в коллективе 30% педагогов – стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах. В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Глоссарий

Адаптация профессиональная – процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Андрогогика (от греч. *andr* – взрослый человек и *agoge* – руководство, воспитание) – раздел педагогической науки, охватывающий теоретические и практические проблемы образования, обучения и воспитания взрослых.

Анкетирование – метод получения информации через письменные ответы или опрос с помощью анкеты. Анкета готовится заранее, представляет собой оформленный список вопросов для определенной категории респондентов.

Виртуальное наставничество – тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников.

Воспитательная среда – совокупность обстоятельств, многообразие человеческих взаимоотношений и материальных объектов в осознанной или неосознанной форме, несущих в себе воспитательные функции, целенаправленно, организовано и систематически влияющих на личностное развитие воспитанников и способствующих их вхождению в современное общество и культуру.

Государственная политика в сфере образования – стратегия развития образования в государстве на определенный период, в основе которой лежит принцип приоритетности вопросов, способствующих развитию системы образования.

Изучение опыта – метод педагогического исследования, означающий организованную познавательно-исследовательскую деятельность, направленную на установление исторических связей воспитания, выявление общих и устойчивых тенденций в образовательных системах.

Индикатор – количественный или качественный показатель, характеризующий состояние и (или) динамику изменений оцениваемых параметров.

Информационная технология – совокупность технических и программных средств сбора, обработки, хранения и передачи информации.

Качество образования – соответствие образования принятым в образовательной доктрине требованиям и нормам (стандартам);

Компетенция – способность применять знания, умения, навыки и практический опыт для успешной деятельности в определенных условиях.

Коуч – опытный сотрудник, способный строить процесс обучения на основе партнерских взаимоотношений, вдохновлять обучающихся на самостоятельный поиск решения проблем.

Критерий (от греч. *kriterion* – мерило) – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Лидер (англ. *leader* – *ведущий, руководитель*) – член группы, осуществляющий руководство, фактически ведущий за собой группу; оптимальным является сочетание официального и неофициального лидера в одном человеке.

Личный пример – метод воспитания, предполагающий пример жизни деятельности родителей, учителей и других авторитетных (значимых) лиц, которому следует воспитанник.

Ментор – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

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

Метод (от лат. *metodos* – путь, способ) – путь достижения цели и задач обучения и воспитания.

Методология – система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Модель педагогическая – предполагаемый эталон, стандарт мысленный или условный. Педагогическая модель рассматривается как форма педагогического научного исследования, это обобщенный мысленный образ, замещающий и отражающий структуру и функции конкретного педагогического объекта, в виде схематической совокупности понятий и взаимосвязей. Может носить теоретический и нормативный характер.

Мониторинг педагогический – системная диагностика качественных и количественных характеристик эффективности функционирования и тенденций саморазвития образовательной системы, включая ее цели, содержание, формы, методы, дидактические и технические средства, условия и результаты обучения, воспитания, саморазвития личности и коллектива.

Мотивация – процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации.

Направленность личности – одна из существенных характеристик человека, отражающая его отношение к обществу, целям, идеалам, которые оно выдвигает; выражается в потребностях, интересах, установках человека.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный

опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Образование непрерывное – процесс целенаправленного получения знаний, социокультурного опыта на протяжении всей жизни с использованием всех имеющихся звеньев образовательной системы: получение и повышение профессиональной квалификации, переподготовка в процессе смены профессии, второе высшее образование, адаптация к меняющимся социально-экономическим условиям, образование в сфере научной деятельности, саморазвития личности, досуга и интересов.

Педагогическая технология – отрасль педагогической науки, исследующая совокупность средств и методов проектирования и практической реализации целесообразно управляемых педагогических систем и условий их функционирования;

Показатель – методологический инструмент, обеспечивающий возможность проверки теоретических положений с помощью эмпирических данных.

Проблемное обучение – активное, развивающее обучение, основанное на организации поисковой деятельности обучаемых, на выявлении и разрешении ими реальных жизненных или учебных противоречий, в ходе которого они учатся мыслить, творчески усваивать знания и овладевают элементами исследовательской деятельности.

Программа наставничества – универсальная модель построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

Профессиональное развитие педагога – наращивание педагогической компетентности, определяющей готовность к выполнению трудовых функций и действий, заложенных в профессиональном стандарте педагога.

Профессиональный рост педагога – процесс приобретения знаний, умений, способов деятельности, позволяющий педагогу эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать стоящие перед ним профессиональные задачи. Постоянное стремление педагога к саморазвитию и самосовершенствованию, в основу которого заложено творчество в работе с обучающимися.

Самоанализ – деятельность человека по познанию себя путем

рассмотрения (выделения и сравнения) отдельных свойств, качеств, его психических, социальных, профессиональных и других характеристик.

Стиль педагогического общения – разновидность общения, обусловленная характером и индивидуально-психологическими особенностями взаимодействия педагога с учащимися (общение-дистанция, общение-устрашение, общение-заигрывание, дружеское общение, деловое общение, общение-диалог, сотворчество).

Стресс – это общее напряжение организма, возникающее под воздействием чрезвычайного раздражителя.

Профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. Различают такие разновидности профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

Субъекты наставнической деятельности – *наставник* (как правило, более старший по возрасту, обладающий важными для подопечного знаниями, опытом, ресурсами и испытывающий потребность в их трансляции) и *подопечный или наставляемый* (имеющий определенные потребности развития, для удовлетворения которых ему недостаточно имеющихся знаний, опыта, ресурсов, возможностей и необходимы индивидуальная поддержка, сопровождение со стороны более старшего и опытного «значимого другого»); часто потребность в наставничестве актуализируется в «переходные» и даже кризисные периоды, связанные с учебой, личностным или профессиональным развитием.

Технология обучения – система проектирования и педагогического применения адекватных данной технологии педагогических закономерностей, целей, принципов, содержания, форм, методов и средств обучения, гарантирующих достаточно высокий уровень их эффективности, в том числе при последующем воспроизведении.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Тьюторское сопровождение обучающихся – предполагает оказание педагогической поддержки обучающимся при самостоятельной разработке и реализации каждым обучающимся индивидуальной образовательной программы (стратегии).

Фасилитатор – (англ. facilitator, от лат. facilis – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию, помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон, тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/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.

Цель наставнической деятельности – создание условий, способствующих успешности, реализации потенциала, повышению уровня самостоятельности и социализации, личностному и (или) профессиональному развитию, удовлетворению потребности в признании и принятии, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих развитию наставляемого.

Эдвайзер (advisor) – производное от старофранцузского «avisen» в значении «раздумывать» (конец XII века). Значение «давать совет» появилось в конце XIV века. Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности.

Эмоциональное выгорание – синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий.

Профессиональное выгорание педагога – синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов педагога. Профессиональное выгорание педагогов обусловлено высокой личностной включенностью в педагогический процесс, повышенным эмоциональным фоном.

Эмпатия (греч. – сопереживание) – способность человека понимать переживания другого человека и сопереживать в процессе межличностных отношений; обязательный компонент коммуникативных способностей и полноценного педагогического общения.

Этика педагогическая – (1) составная часть этики, отражающая специфику функционирования морали в условиях целостного педагогического процесса; наука о разных аспектах нравственной деятельности педагога.

Список источников

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1>
2. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.
3. Атемаскина Ю.В. Современные педагогические технологии в ДОУ: Учебно-методическое пособие / Ю.В. Атемаскина. – СПб: Детство-Пресс, 2012.
4. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов //Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38–40.
5. Бараник М. Наставничество как форма передачи управленческого опыта// Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 80–87.
6. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования //Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.
7. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образованиеи рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
8. Вагин И.О. Наставничество. – Москва: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.
9. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49–61.
10. Еремина Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки// Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – № 9. – С. 40–50.
11. Мирная Р.Р. Наставничество в работе с одарённой и талантливой молодёжью в системе образования / Р.Р. Мирная // Образование: прошлое, настоящее и будущее: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, ноябрь 2019 г.). – Краснодар: Новация, 2019. – С. 1–3. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/347/15406/> (дата обращения: 04.08.2022).
12. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина и др. /Под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
13. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»).
14. Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях //Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – № 2–3. – 2019. – С. 110–116.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

ПЛАН РАБОТЫ Клуб молодого педагога «Новое поколение»

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь 2022г.	<ul style="list-style-type: none"> • Час общения «Расскажи о себе» • Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом • Закрепление наставников • Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса • Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов 	Администрация ДОУ Ст. воспитатель
Октябрь 2022г.	<ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление с требованиями оформления группового журнала, журналов кружковых занятий • Обзор педагогической литературы 	Ст. воспитатель
Ноябрь 2022г.	<ul style="list-style-type: none"> • Круглый стол «Основные проблемы молодого воспитателя» • Практикум по разработке рабочих программ и планов воспитательной работы 	Ст. воспитатель
Декабрь 2022г.	<ul style="list-style-type: none"> • Практическое занятие «Оформление планов воспитательной работы и конспектов, журнала учета. Выполнение единых требований к ведению документации» • Психологический час «Как быстрее адаптироваться в ДОУ» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Январь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Проектировочная деятельность воспитателя и планирование воспитательной работы» • Мастер-класс «Найди себя!» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Февраль 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум «Методика организации проведения режимных процессов (организация форм совместной деятельности воспитателя с детьми и самостоятельной деятельности детей)» • Тренинг «Театр ощущений» 	Старший воспитатель Педагоги-наставники
Март 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Современная НОД: структура и конструирование» • Педагогический форсайт «Дерево времени» Steam хакатон 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Апрель 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум "Анализ НОД. Виды анализа". Посещение НОД наставников и их структурный анализ • Тренинг «Сказки-невидимки» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Май 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Отчеты-проекты на итоговом педсовете «Эффективность проектной деятельности в работе с родителями и воспитанниками» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель

Июнь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение промежуточных результатов 	Старший воспитатель
Сентябрь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Обзор периодической педагогической печати • Круглый стол «Вопросы к наставнику» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Октябрь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Мастер-класс: «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе» • Коуч-сессия «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Ноябрь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение НОД и режимных процессов у молодых специалистов • Диспут «Что такое компетентность?» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Декабрь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Практикум «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей» • Педагогический форсайт «Моя самооценка» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Январь 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми» (посещение НОД и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ) • Steam хакатон “Уверенное поведение» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Февраль 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Психологический час. «Проблемы дисциплины в процессе НОД и режимных процессов». • Семинар-практикум по решению педагогических ситуаций 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Март 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями» • Психологический час «Как правильно отвечать на неудобные вопросы?» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Апрель 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум «Эффективность НОД – результат организации активной познавательной деятельности воспитанников • Тренинг «Сказки-невидимки» 	Педагоги-наставники Старший воспитатель
Май 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов работы «Школы молодого педагога», семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого воспитателя 	Заведующий ДОУ, старший воспитатель, педагоги-наставники

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста

Должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Отчет об итогах наставничества

Наставляемый специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20 ____ г.
по « _____ » _____ 20 ____ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« _____ » _____ 20 ____ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен(а):

(подпись наставляемого специалиста)

Показатели реализации наставничества:

№п/п	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1.	Доля педагогов, молодых специалистов, образовательной организации вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
2.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %			
3.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %			

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности

Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль;
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

Мониторинг результатов внедрения наставничества в ДОУ

№ п/п	Наименование показателя	Оценка результатов внедрения наставничества		
		+	0	-
<i>Промежуточные итоги внедрения наставничества в ДОУ (май-август 2023г)</i>				
1	Качество реализации Программы наставничества			
2.	Эффективность и полезность Программы как инструмента повышения социального и			

	профессионального благополучия внутри образовательной организации			
3	Личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества			
4	Динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников			
<i>Итоги внедрения наставничества в ДОУ (май-август 2024г)</i>				
1	Качество реализации Программы наставничества			
2	Эффективность и полезность Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации			
3	Личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества			
4	Динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников			