

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому направлению развития детей № 30»
623794 Свердловская область, Артемовский район, п. Буланаш
ул. Комсомольская, 14а, тел (34363) 55-1-62
E-mail: zhuravushka30@mail.ru



ПРИНЯТА:
Педагогическим Советом
Протокол №3 от 24.02.2022



УТВЕРЖДЕНА:
Заведующий МБДОУ №30
Е.А. Федулова
Приказ №27/1-д от 25.02.2022

ПРОГРАММА

**по организации наставничества с молодыми специалистами
дошкольного учреждения**
«Первые шаги вхождения в профессию»

Куратор:
Старший воспитатель
Е.С. Попел

СОДЕРЖАНИЕ

1. Целевой раздел.....	3
1.1. Пояснительная записка.....	3
1.2. Цели и задачи наставничества.....	7
1.3. Планируемые результаты.....	8
2. Содержательный раздел.....	9
2.1. Права и обязанности наставника и молодого специалиста.....	9
2.2. Этапы работы.....	10
2.3. Основные формы и методы работы наставника с молодыми специалистами.....	13
3. Организационный раздел.....	18
3.1. Механизм реализации программы.....	18
Заключение.....	21
Список литературы.....	22
Приложение.....	23

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со

стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой.

Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Актуальность

В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании

психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В МБДОУ №30 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. Одним из моментов системного подхода стала такая форма работы, как наставничество.

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

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

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

Использование системы наставничества в МБДОУ №30 позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:

- *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- *принцип системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным

охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

- *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- *принцип добровольности*, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации наставничества* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Нормативно-правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования".
- Национальный проект "Образование".
- Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ.
- Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников в образовательных организациях".

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
- Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника".

Локальные нормативные документы функционирования системы наставничества:

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ №30.
- План мероприятий по реализации положения о системе наставничества педагогических работников МБДОУ №30.
- Перспективный план работы с молодым педагогом Павловой А.П.

1.2. Цели и задачи наставничества

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

Задачи наставничества:

1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.
2. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом ДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
3. Создавать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений, школы молодого педагога.
4. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.
5. Оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного

профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

6. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества.
7. Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
8. Способствовать профессиональному становлению молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
9. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
10. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
11. Способствовать скорейшей адаптации к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива МБДОУ №30 и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению должностных обязанностей.

1.3. Планируемые результаты

С позиции администрации МБДОУ №30 наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, ожидаемые наиболее важные результаты наставничества:

1. Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков

- работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии.
 4. Совершенствование приемов, методов работы.
 5. Использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.
 6. Активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

2.1. Права и обязанности наставника и молодого специалиста.

Права и обязанности наставника.

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий;
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наставник имеет право:

- Посещать занятия молодого специалиста.
- Проводить все виды анализа занятия.

- Контролировать подготовку молодого специалиста к занятиям.
- Проводить анализ проектно-тематического планирования.
- Проводить диагностику знаний воспитанников и анализ их результатов.

Права и обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его деятельность, локальные акты ДООУ, ее структуру и особенности деятельности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

2.2. Этапы работы

Наставничество выстроено в три этапа:

1 этап - Организационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а так же выявляет профессиональные затруднения.

Содержание:

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве.
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.
- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

2 этап - Внедрение.

Задача: реализация основных положений Программы.

Содержание:

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
- Реализация плана работы с молодыми педагогами.

- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
- Ведение портфолио молодого педагога.

3 этап - Аналитический.

Задачи: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание:

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

1 Направление — это профессиональное самоопределение

Понятие «самоопределение» соотносится с такими понятиями как, самоактуализация, самореализация, самоосуществление. При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т.п. с трудовой деятельностью, с работой.

И.С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд, работу и общение...

На данном этапе выделяется два уровня профессионального самоопределения:

- 1) *Диагностический*: анкетирование молодого педагога, узнавание его жизненных целей и позиций, т.д.
- 2) *Практический*: на этом уровне молодой педагог переосмысливает полученные знания, с которыми он пришёл в учреждение, и которые может применить на практике.

Самоопределение предполагает не только самореализацию, но и расширение своих изначальных возможностей - способность выходить за рамки самого себя, а главное умение человека находить новые мысли в конкретном деле.

2 Направление - стадия адаптанта

Стадия адаптанта - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

Для каждой профессии есть свой набор требований и ожиданий. Так, например, молодой педагог осваивает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей и т. д.

3 Направление - личная профессиональная перспектива

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации. На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своей странички в интернет ресурсе, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Персональный сайт – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, ведение сайта может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории.

Разделы программы:

1. Адаптация молодого педагога.

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых педагогами первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д.

Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса.

Условия эффективного наставничества:

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон.

- Административного контроля за процессом наставничества.
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

2.3. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом.

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 – наставляемый».

- Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами практической деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
- Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
- Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
- Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

Основные формы и методы коллективной работы наставника с молодым специалистом.

Коллективная работа, направлена на оказание педагогической помощи молодым специалистам.

- **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых педагогов педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях ДОО, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово педагогам, пришедшим на работу в год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте. В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых педагогов (что необходимо знать при подборе пары «наставник – наставляемый»). 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 специалисты, руководители, психологи. Такая форма работы позволит молодым специалистам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

- **Педагогический семинар**

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

- **Наглядная педагогическая пропаганда**

Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых педагогов 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. Можно организовать для них посещения родительских собраний, групповых мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – о детях», содержащие 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 профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации педагогического 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 молодыми 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. Необходимо разработать 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.

Основные формы и методы групповой работы наставника с молодым специалистом.

- **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. 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, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

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.

3.1. 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 старший воспитатель, который несет 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 проект 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 молодые педагоги ДОУ.

Молодые 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 заведующий ДОУ.

Механизмы мотивации и поощрения наставников:

Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодых педагогов в профессиональных конкурсах, проектах на муниципальном и областном уровне.

В нашем ДООУ молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет - ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

Риски реализации практики:

- Формализованное неэффективное наставничество.
- Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.
- Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Кадровые условия:

- Наставник
- Молодой педагог
- Куратор

Критерии результативности:

1. Оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями.
2. Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности».
3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.
4. Подведение итогов, выводы.

Данные о результативности:

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога:

- выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования;
- культура ведения документации;
- удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества;
- реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания;
- использование в профессиональной деятельности информационных технологий;
- комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника;
- использование инновационных форм, методов образования;
- создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды;
- обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе;
- участие в инновационной работе;
- осуществление самообразования;
- профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей;
- дисциплинированность и ответственность.

Алгоритм внедрения практики:

1. Сбор информации о молодом специалисте.
2. Сбор информации о наставнике.
3. Формирование наставнических пар.
4. Составление плана работы.
5. Накопление теоретического и практического материала.
6. Описание опыта работы.

Инструменты мониторинга:

Форма наставничества "педагог - педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

- Анкета наставляемого;
- Анкета наставника.

Возможность тиражирования практики:

- обучение на рабочем месте;
- реализация практики наставничества;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, района).

Возможность масштабирования практики.

Данная практика возможна в увеличении количества участников без изменения качества результата.

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. 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 молодому 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.

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 70% 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 участвуют в конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах, стажировочных площадках, в школе молодого педагога.

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.

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.2004.
3. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Метод. пособие. — М., 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
5. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
6. Голицина Н.С. Система метод. работы с кадрами в ДОУ. М.2004. 5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004.
7. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход

- в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
8. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
 9. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. - М., 1994.-203с.
 10. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
 11. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Сов. Россия, 1981.
 12. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodyimi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
 13. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>
 14. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
 15. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личноно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.
 16. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/orolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>
 17. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с. Педагог-методист – наставник стажера: Кн. для учителя / Под ред. С.Г. Вершловского. – Просвещение, 1988. – 144 с.

Приложение 1.

Описание практики наставничества

1. Краткая информация о практике

Название практики наставничества	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами Дошкольного учреждения «Первые шаги вхождения в профессию»
Принадлежность практики наставничества к номинации	Педагогическое наставничество
Муниципальное образование, где реализуется практика наставничества	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей № 30»
Населенный пункт, где реализуется практика наставничества	623794 Свердловская область, Артемовский район, п. Буланаш, ул. Комсомольская, 14а, тел (34363) 55-1-62 E-mail: zhuravushka30@mail.ru

Ссылка на сайт Организации, где расположены материалы, подтверждающие практику наставничества	https://30art.tvoyasadik.ru/?section_id=966
ФИО, должность в Организации и контактные данные лица, ответственного за заполнение Заявки от Организации	Попел Елена Сергеевна, старший воспитатель

2. Информация об участниках практики

№	Выполняемая деятельность, позиция в практике	ФИО	Количество полных лет	Место постоянной работы	Должность в Организации	Контактные данные (эл.почта, моб.тел.)
1.	Куратор	Попел Е.С.	45	МБДОУ №30	Старший воспитатель	sergeipopel@mail.ru 89221473283
2.	Наставник	Иванова Н.В.	45	МБДОУ №30	Воспитатель	fizruk-30@mail.ru 89222210936
3.	Наставляемый	Павлова А.П.	28	МБДОУ №30	Воспитатель	aliona.suhodoeva5@gmail.com 89678553606

Приложение 2.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей № 30» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества (старший воспитатель).

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Наставничество — разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или с педагогами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики преподавания.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип *системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с

максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации наставничества* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

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

2.2. *Задачи системы наставничества педагогических работников:*

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом ДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации применяются *разнообразные формы наставничества* («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная

форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). **Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества

через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ №30 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации, руководство деятельностью наставников в МБДОУ №30 осуществляет старший воспитатель;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых

необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической

деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией,

основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение 3.

Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества
педагогических работников

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки реализации	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	1. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов МБДОУ №30: приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ОО» 2. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ОО». 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОО». 4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ОО» (издание приказа).	Ежегодно август-сентябрь	Заведующий
2.	Формирование банка наставляемых	1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
3.	Формирование банка наставников	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в ОО, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
4.	Отбор и обучение	1. Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. 2. Обучение наставников для	Ежегодно сентябрь – октябрь	Старший воспитатель

		работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.		
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1. Формирование наставнических пар/групп. 2. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	Ежегодно сентябрь – ноябрь	Старший воспитатель
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2. Проведение конференции или семинара. 3. Проведение итогового мероприятия (итоговый педагогический совет) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Ежегодно апрель – май	Заведующий, старший воспитатель
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий «Дорожной карты» осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации МБДОУ №30 и социальных сетях.	В течение года	Старший воспитатель

Приложение 4.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Стаж работы _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 2-й недели сентября	
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		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Приложение 5.

Образец журнала по работе наставника и молодого педагога

ФИО наставника _____

ФИО молодого специалиста _____

Название группы _____

Дата	Совместная деятельность по плану	Краткое описание мероприятия	Выводы	Подпись
				Наставник

Приложение 6.

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи	<p>Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p>
Виды комплексной оценки	<p>Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</p> <p>Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</p>
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

Приложение 7.

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.

Приложение 8.

АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в ДООУ.
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, педагог?
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект НОД?
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это тот минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива ДООУ оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Приложение 9.

ПАМЯТКА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.
2. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
3. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе НОД.
4. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.
5. Заканчивайте день общей оценкой группы «вечерний круг» и отдельных воспитанников. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
6. Удерживайтесь от излишних замечаний.
7. При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочие программы и планы.
2. Помогите составить проектно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (НОД, режимные моменты).
3. Оказывать помощь в подготовке к НОД, особенно к первым, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды НОД разрабатывать вместе. Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.
4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации НОД и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.
5. Посещать НОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои НОД, совместно их обсуждать.
6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Приложение 10.

Анкета изучения затруднений начинающего педагога ДОУ

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю.
2. Владение методами педагогической диагностики:
- а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
- а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.