

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 393 г. Челябинска»
(МБДОУ «ДС № 393 г. Челябинска»)

ул. Комарова, д. 112-Б, г. Челябинск, Челябинская область, 454071
тел. 8(351)772-63-22, 8(351)772-63-28, e-mail: infosad393@yandex.ru, сайт: <https://dc393.ru/>
ОКПО 36917435, ОГРН 1027403778159, ИНН/КПП 7452019426/745201001

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»
«Я УМЕЮ, Я МОГУ»

Оглавление

1.	Целевой раздел	
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	5
1.2.1.	Актуальность разработки Программы наставничества	5
1.2.2.	Основные понятия и термины	7
1.3.	Цель и задачи Программы наставничества	8
1.4.	Нормативные основы реализации программы наставничества	9
1.5.	Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации	10
1.6.	Принципы программы наставничества	12
1.7.	Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	13
2.	Содержательный раздел	
2.1.	Модель реализации программы наставничества	14
3.	Организационный раздел	
3.1.	Содержание программы наставничества. Проблемные темы.	15
3.2.	Инструментарий программы наставничества	16
3.3.	Значимые продукты деятельности МБДОУ, созданные в процессе реализации программы наставничества.	17
	Приложения	18

1. Целевой раздел.

1.1. Паспорт программы

Полное наименование Программы	Программа наставничества «педагог – педагог» «Я умею, я могу»
Заведующий МБДОУ «ДС № 393 г. Челябинска»	Платонова Марина Николаевна
Авторы программы	Житник Алла Григорьевна, старший воспитатель МБДОУ «ДС № 393 г. Челябинска» Емельянова Наталья Юрьевна, учитель - дефектолог МБДОУ «ДС № 393 г. Челябинска»
Срок реализации программы	Долгосрочный
Нормативно-правовая база программы	Федеральный уровень: – Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ). – Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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») – Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Цель Программы	Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
Основные направления программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 2. Развитие профессиональной метакомпетенции в разных областях. 3. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно - методической информацией.
Ожидаемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями). 3. Рост профессиональной и методической метакомпетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

	4. Построение открытой среды наставничества педагогически работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
Реализуемые формы наставничества	«Педагог – педагог»
Структура управления реализацией Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Руководитель - заведующий МБДОУ – Куратор – старший воспитатель МБДОУ – Наставник – Наставляемый

1.2. Пояснительная записка

1.2.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Практика наставничества как работа с начинающими/новыми сотрудниками отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных организациях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в идеале — всех.

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников и с различными целями, но прежде всего с новыми сотрудниками — для задач адаптации в МБДОУ, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим. Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом.

Наставничество помогает талантливым и амбициозным молодым педагогам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными; содействует транслированию ценностей, видения и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и подопечным сотрудником, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.

Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Проблема многих новых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями.

Цель наставничества — помочь молодому специалисту «перейти» в квадрат «Мозгу, хочу, умею», то есть, позволить ему кроме желания приобрести, и возможности для продуктивной деятельности.

Обучение молодых педагогов в формате наставничества - это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, так как, программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса. Для образовательного сообщества программа наставничества – это полноценный канал обогащения опытом.

Новизна и оригинальность программы наставничества

Выбранная нами модель реализации программы позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, метакомпетенций и ценностей.

Различия метакомпетенции и компетенции:

Метакомпетенция	Компетенция
Направленность на решение новых задач	Направленность на решение рутинных задач на основе известных способов действия
Проявление в новых условиях / в изменившихся условиях	Проявление в стабильных, неизменяющихся условиях
Обобщенный характер	Специфичный характер
Ориентированность на личность	Ориентированность на задание

Примеры метакомпетенций: креативная способность, гибкость и адаптивность, настрой на развитие, предпринимательское мышление, умение сотрудничать, эмпатия и эмоциональный интеллект (принятие себя, умение контролировать себя, способность идти к намеченной цели, собственная мотивация) и т.п., ответственность, дисциплина и самодисциплина, скорость адаптации, коммуникативные способности, умение работать в команде, управление временем, лидерские качества, критическое мышление, способность к решению проблем.

Именно метакомпетенции в полном объеме могут сформироваться в процессе корпоративной проектной деятельности.

Концепт-идея программы наставничества

Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов через совместное практическое решение образовательных проблем в формате «педагог-педагог» в процессе корпоративной проектной педагогической деятельности, что предполагает организацию наставничества в работе с коллективом, обладающих различными типами образовательных дефицитов. Проектный всеобуч подразумевает не только обучающую и консультационную деятельность, но и на выходе демонстрацию результатов взаимодействия наставника и наставляемого

Слоган программы наставничества

Единство в противоположностях. Мы разные, но мы единое целое, в рамках которого происходит обмен способностями и навыками, мы принимаем точку зрения каждого в коллективе и находим компромиссное решение в случае их несовпадения. Несколько маленьких идей, позволяют объединиться и реализовать нечто более глобальное и продуктивное.

1.2.2. Основные понятия и термины

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

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

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

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 навыки и компетенции

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Метакомпетенции - знание о собственном знании. Это - метасистемная компетенция, позволяющая педагогам управлять информацией, знаниями, своим интеллектуальным развитием и рефлексивными механизмами, как в процессе обучения, так и в процессе дальнейшей профессиональной деятельности.

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

1.3. Цель и задачи Программы наставничества

Цель программы наставничества: комплексная методическая помощь педагогам в профессиональном становлении, через всестороннюю творческую самореализацию в решении корпоративных годовых задач образования дошкольного учреждения.

Задачи программы наставничества:

- Формирование и развитие корпоративной и профессиональной культуры молодых специалистов сферы дошкольного образования.

- Содействие адаптации к новым условиям самостоятельной профессиональной деятельности и профессиональному росту.
- Создание методических, дидактических и средовых условий для закрепления заинтересованности молодых педагогов в профессиональной деятельности в дошкольном учреждении.
- Создание условий для развития профессионального интереса к самостоятельным методам построения и организации результативного образовательного процесса.
- Обучение творческому использованию передового педагогического опыта в самостоятельной профессиональной деятельности.
- Улучшение показателей МБДОУ, осуществляющих деятельность по образовательной программе дошкольного образования.
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

1.4. Нормативные основы реализации программы наставничества

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения. Нормативно-правовые основания наставнической деятельности обеспечиваются рядом документов, среди которых:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период 2025 года».
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».
7. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021г. №2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685- 21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

1.5. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации.

Длительность реализации программы наставничества зависит от поставленных приоритетных задач, планируемых результатов, степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Данная программа рассчитана на долгосрочную перспективу, так как связана с решением поставленных годовых задач, реализуемыми проектами в образовательной организации; с программой стратегического развития образовательной организации; с развитием волонтерского движения

Тип программы наставничества

Командное наставничество. Именно такой тип наставничества формирует группу навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение и решение проблемы. Нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно. Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста, позволяет проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением команды более опытных специалистов.

Вид программы наставничества:

- скоростное – консультационное;
- ситуативное наставничество;
- виртуальное (дистанционное);
- реверсивное наставничество;
- целеполагающее наставничество

Формат программы наставничества

Для успешного продвижения и реализации концеп-идеи программы применяется формат наставничества «педагог-педагог». Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Качественная характеристика педагога – наставника:

- опытный педагог, имеющий стаж работы в МБДОУ более 10 лет;
- наличие высшей квалификационной категории;
- наличие организационных и коммуникативных навыков общения с людьми;
- активная жизненная позиция, желание заниматься активной общественной работой;
- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, настойчивость, нацеленность на результат;
- стабильно высокие показатели в педагогической деятельности;
- наличие большой базы методических авторских разработок, проектов, технологий;
- способность делиться опытом своей работы, поддерживающий стандарты и уклад своей организации.

Качественная характеристика педагога-наставляемого:

- педагог, с опытом педагогической деятельности в дошкольном образовании менее 3-х лет;
- наличие трудностей с организацией образовательной деятельности, взаимодействия с коллегами, другими педагогами и родительской общественностью;
- отсутствие представлений о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы образовательной организации;
- желание активно заниматься общественной работой;
- отсутствие базы методических авторских разработок, проектов, технологий;
- активный, открытый, готовый к собственному развитию и совершенствованию в рамках выполняемых профессиональных функций;
- стремление к становлению себя как специалиста, повышение уровня профессиональных компетенций;
- устойчивая внутренняя мотивация к профессиональной педагогической деятельности, настойчивость, нацеленность на результат;

- желание повысить квалификацию, участвовать в конкурсном движении педагогов дошкольного образования.

Варианты взаимодействия участников программы

1. «Наставник - проводник». Данный вариант обеспечит подопечному знакомство с системой МБДОУ «изнутри». Наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений ДОУ. поможет молодому педагогу осознать свое место в педагогической системе, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью

2. «Наставник - собеседник». Вариант поддержки для приобретения молодым специалистом профессиональных навыков и закрепления на рабочем месте.

3. «Наставник - консультант». Вариант создания комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помощь с организацией процесса и решения конкретных образовательных проблем.

4. «Наставник - контролер». Вариант оперативного или тематического контроля за исполнением функциональных профессиональных обязанностей на рабочем месте. Своевременная корректировка возникающих недоработок.

5.«Наставник-защитник». Вариант, когда наставник помогает в разрешении конфликтных ситуаций, отстаивает творческую идею или точку зрения молодого педагога. Помогает наставляемому осознать значимость и важность своей работы, поддерживает креативную составляющую молодого педагога.

6. «Наставник - учитель». Вариант показа собственных методических наработок, авторских методик и технологий.

7. «Наставник - творческий мастер». Вариант совместного исполнения задач проектной деятельности в рамках решения актуальных проблем дошкольного учреждения, включенных в годовые задачи.

1.6. Принципы программы наставничества

1. Принцип научности, предполагающий реализацию научно обоснованных и проверенных технологий.

2. Принцип системности и комплексности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

3. Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

4. Принцип легитимности, деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

5. Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов МБДОУ, участвующих в реализации программы наставничества.

6. Принцип реалистичности предполагает выбор адекватных форм, методов наставничества при решении реально существующих проблем.

7. Принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

8. Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

9. Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

10. Принцип эффективности предполагает получение реальных результатов, зафиксированных в поставленных целях и задачах программы.

11. Принцип деятельности и практичности предусматривает получение итогового продукта, который возможно применить на практике не только в конкретном дошкольном учреждении, но и в другой ОО в целом.

1.7. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

- Ориентация педагогов на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями).
- Рост профессиональной и методической метакомпетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

2. Содержательный раздел

2.1. Модель реализации программы наставничества

Модель «Проектный всеобуч «Я умею, я могу» - проактивное наставничество, которое будет направлено на достижение заведомо продуктивного результата.

Проект - от латинского слова «Брошенный вперед» - это ограниченное во времени мероприятие, направленное на создание уникальных продуктов методической деятельности и получение принципиально новых результатов, которые впоследствии будут использованы в практической деятельности. Проект - планируемая в долгосрочной перспективе неповторяющаяся и уникальная деятельность, создающая ценность для использования в соответствии с его требованиями разными категориями педагогических работников. Имеет полноценную практическую направленность. В процессе реализации проектов педагоги научаются работать в команде, планировать свою деятельность, правильно ставить задачи, определять пути их решения, разрешать конфликты, воспитывать в себе лидерские качества. Результатом правильной организации работы наставников при реализации проектов будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы в дошкольном учреждении, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, положительный имидж образовательной организации.

Всеобуч - принцип и результат организации системы какой-либо деятельности, при котором представители всех возрастов, стажа и других характеристик получают образовательную, методическую подготовку в минимальном объеме.

Проактивность - способность человека самостоятельно инициировать действия и события, творчески их реализовывать и брать за них ответственность. Быть проактивным человеком — значит предусмотреть потребности и заранее приложить усилия для их выполнения. Проактивный человек нацелен на результат и не ждет, что все получится само собой. Он понимает, как может влиять на исход, и прикладывает максимум усилий, чтобы добиться желаемого.

3. Организационный раздел

3.1. Содержание программы наставничества. Проблемные темы.

№ п/п	Тема	Категория участников
1.	Реализация системно-деятельного подхода к организации образовательной работы с воспитанниками	Педагоги МБДОУ
2.	Совершенствование предметно-развивающей среды для работы с воспитанниками	Педагоги МБДОУ
3.	Оптимизация работы педагогов по развитию речи с детьми дошкольного возраста	Педагоги МБДОУ
4.	Формирование информационной среды и организация просветительско – информационной работы с родителями	Педагоги МБДОУ
5.	Оптимизировать работу педагогов по формированию здоровьесберегающей среды и по обновлению содержания и повышению качества в реализации оздоровительных технологий в образовательном процессе	Педагоги МБДОУ
6.	Активизировать деятельность по повышению профессиональной компетентности педагогов и качества образовательного процесса в МБДОУ, направленных на современного ребенка	Педагоги МБДОУ
7.	Создание качественной развивающей предметно-пространственной среды по художественно-эстетическому направлению	Педагоги МБДОУ
8.	Повышение профессионального мастерства педагогов по воспитанию нравственно-патриотических чувств у детей дошкольного возраста	Педагоги МБДОУ
9.	Активизировать создание дистанционного формата, как инновационной формы сопровождения детей	Педагоги МБДОУ

10.	Оптимизировать уровень профессиональной компетентности педагогов в организации игровой деятельности детей	Педагоги МБДОУ
11.	Оптимизировать работу педагогов по развитию сенсорных, интеллектуально-познавательных и интеллектуально-творческих способностей дошкольников	Педагоги МБДОУ
12.	Усилить работу по реализации образовательной области «Художественно – эстетическое развитие», как условие для внедрения вариативной части Основной образовательной программы дошкольного образования МБДОУ «ДС № 393 г. Челябинска»	Педагоги МБДОУ
13.	Оптимизировать работу педагогов по трудовому воспитанию дошкольников	Педагоги МБДОУ
14.	Создание качественной развивающей предметно – пространственной среды по художественно-эстетическому приоритетному направлению, модуль «Созвездие талантов»	Педагоги МБДОУ
15.	Повышение профессионального мастерства педагогов по воспитанию нравственно-патриотических чувств у детей дошкольного возраста	Педагоги МБДОУ

3.2. Инструментарий программы наставничества

Совместная деятельность наставника и наставляемого может быть организована в разных формах:

- педагогический час;
- деловые игры;
- консультации;
- просмотр игровых занятий и другой деятельности детей;
- педагогические мастерские;
- бренд – презентация педагогических и методических находок;
- челлендж;
- мастер-классы;

- семинары-практикумы;
- педагогические советы;
- методические недели;
- творческие группы;
- помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства;
- сайт-экспедиции;
- создание каталогов;
- электронная библиотека;
- обучающие офлайн – вебинары;
- видеотека «Обучение с увлечением» и т.д.

3.3. Значимые продукты деятельности МБДОУ, созданные в процессе реализации программы наставничества

1. Каталог интерактивных игр для детей в офлайн-формате.
2. Система консультационных офлайн-вебинаров специалистов МБДОУ.
3. Блок обучающих видеофильмов «Обучение с увлечением».
4. Каталог дидактических игр по художественно-эстетическому развитию.
5. Каталог дидактических игр по развитию сенсорных, интеллектуально-познавательных и интеллектуально-творческих способностей дошкольников.
6. Каталог дидактических игр по трудовому воспитанию дошкольников.
7. Каталог авторских разработок педагогов МБДОУ.
8. Дайджест развивающих сайтов для работы специалистов МБДОУ и использованием родительской общественностью
9. Методическая копилка детского сада.

Подходы к определению понятия «наставничество»

1. Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими опыта педагогической деятельности или нуждающимися в индивидуальной помощи; форма профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.
2. Наставничество – специфический процесс обучения в условиях производства (С.Я. Батышев).
3. Наставничество – технология, предполагающая передачу знаний, навыков и умений, трансляцию культурных ценностей организации от более квалифицированного сотрудника к менее квалифицированному посредством индивидуальной учебной и воспитательной работы с ним (Ю.О. Канева, И.В. Зимина).
4. Наставничество – форма обучения на рабочем месте, направленная на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций молодых работников для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторий их индивидуального профессионального развития (А. Р. Масалимова).
5. Наставничество – система обучения персонала непосредственно на рабочем месте, при которой более опытный сотрудник передает свои знания, опыт и собственные технологии работы стажеру (Н. В. Мельникова).
6. Наставничество – способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области (Н. Сулейманова).
7. Наставничество – неотъемлемый элемент новой модели целевой подготовки педагогов, который позволит адаптировать выпускников педагогических ВУЗов и удержать их в профессии. Наставничество подразумевает под собой психолого-педагогическое, информационно-методическое сопровождение молодого учителя, а также способствует его профессиональной социализации (Е.Ю. Илалтдинова, И.Ф. Фильченкова и С.В. Фролова).
8. Наставничество – сложно структурированная синергетическая система, направленная на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства (Т.Ю. Осипова).
9. Наставничество – существенная помощь персоналу, нуждающемуся в перспективном видении своих будущих возможностей (Д. Меггинсон).

10. Наставничество – метод развития персонала, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный сотрудник помогает в работе менее опытному или менее осведомленному сотруднику (Б. Кей, Ш. Джордан Эванс).
11. Наставничество - это процесс обучения и воспитания, в ходе которого человек, обладающий значительным опытом и знаниями, реализуя эталонную функцию, осуществляет обучение, опеку, поддержку, консультирование, а также оказывает дружескую помощь менее опытному и знающему, с целью способствования личностному и (или) профессиональному росту и развитию последнего. Наставнические функции реализуются в контексте долговременных отношений, в основе которых лежат поддержка, опека и забота (Ю. Андерсон и А. Шеннон).
12. Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии (Л. А. Далоз).
13. Наставничество – форма воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающая передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей обучаемому.

Кодекс наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее; четко и понятно формулирует задачи, которые ставит перед наставляемым.
3. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого. Все, что он требует от наставляемого, должен знать и уметь сам.
4. Наставник постоянно работает над повышением своего профессионального и культурного уровня.
5. Наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого. Он предлагает помощь в достижении целей и потребностей наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения, открытого диалога, который ведется на равных и дипломатично.
7. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
8. Наставник не обсуждает со своим наставляемым (стажером) личные качества и недостатки своих коллег и руководителей.
9. Наставник не обсуждает со своими коллегами личные качества и недостатки наставляемого; соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
10. Наставник творчески подходит к выполнению своей работы, используя различные способы обучения, наставляемого и помощи ему в развитии прикладных умений и компетенций.
11. Наставник не боится признавать свои ошибки.
12. Наставник помогает наставляемому преодолевать плохое настроение и неудачи, мотивирует, ободряет его и хвалит, если проделанная им работа заслуживает одобрения.
13. Наставник не допускает, чтобы его плохое настроение и неудачи сказывалось на работе с наставляемым.
14. Наставник всегда дает обратную связь, как положительную, так и отрицательную.

**Тест для молодого воспитателя
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:
 - А. Не ищи зайца в бору: на опушке сидит.
 - Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
 - В. Попался, как ворона в суп.
2. Посвящение в должность воспитателя:
 - А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
 - Б. Летать летаю, а сесть не дают.
 - В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.
3. Первый самостоятельный опыт:
 - А. Прежде веку не помрешь.
 - Б. Его пошли, да сам за ним иди.
 - В. Как ступил, так и по уши в воду.
4. Отношение к наставничеству:
 - А. Наука учит только умного.
 - Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
 - В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
5. Проведение занятий с детьми:
 - А. Не бьет стрела татарина.
 - Б. Учи других – и сам поймешь.
 - В. Ехала кума неведомо куда.
6. Проведение режимных моментов:
 - А. День в день, топор в день.
 - Б. Жив, жив? Курилка.
 - В. Что ни хвать, то ерш, да еж.
7. Родительские собрания:
 - А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
 - Б. Первый блин комом.
 - В. Жаловался всем, да никто не слушает.
8. Участие в педагогических советах в ДООУ:
 - А. Живет и эта песня для почину.
 - Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
 - В. Фасон дороже приклада.
9. Конец учебного года:
 - А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
 - Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
 - В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как «идеальном педагоге» (каким бы Вы хотели стать), «потенциальном педагоге» (каким бы Вы могли стать) и «реальном педагоге» (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

«Б» – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

«В» – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя-педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

- для ответов типа «А» – нормальная.
- для ответов типа «Б» – неустойчивая.
- для ответов типа «В» – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

**Тест для опытного воспитателя
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

- А. Добрая лошадка все свезет.
- Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
- В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

- А. В мире, что в море.
- Б. У одной овечки да семь пастухов.
- В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

- А. Что посеешь – то и пожнешь.
- Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

- А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
- Б. Перемелется – все мука будет.
- В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

- А. Сей день не без завтра.
- Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
- В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

- А. Бумага некупленная, письмо домашнее.
- Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
- В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту для опытного воспитателя

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Ваше преимущество в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с ними, то есть способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, «поучающего» стиля взаимодействия. Постарайтесь быть более демократичными!

«Б» – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Ваше преимущество в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, то есть способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться четкая инструкция по ориентировке в сложных педагогических ситуациях.

«В» – приоритетными направлениями Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Ваше преимущество в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1-2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения наиболее оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас, как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.