**Персонализированная программа наставничества**

Беляева И.В., воспитатель

МАДОУ «Сказка»

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее двух лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии и педагогики детей, учитывая возрастные и индивидуальные особенности детей , знание педагогических технологий средств и приемов дошкольного воспитания и обучения, форм работы при взаимодействии с родителями.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Персонализированная программа наставничества составлена на основе Закона Российской Федерации от 29.12.2013 г.№273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N1155, Концепции развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г; Указ Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до2024 года»; Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 5.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема заключается в недостатке практического опыта и становится особенно актуальной в связи с введением в действие национальной системы профессионального роста педагогических работников, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность в нашем случае, помочь в овладении образовательной системно-деятельностной технологией «Ситуация».

Настоящая программа призвана помочь взаимодействию и передаче профессиональной деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Исходя из выявленныхпрофессиональных дефицитов был сформулирован предмет наставничества, определены цели и задачи наставничества: системно-деятельностная образовательная технология «Ситуация» Л.Г . Петерсон при реализации в ДОУ.

**Цель наставника** формирование практической готовности молодого специалиста показать на практике новый педагогический инструмент технологии «Ситуация» (это процесс, который требует от обеих сторон открытости, взаимного уважения и доверия, способствует обмену идеями и поиску новых решений, помогая молодому педагогу достичь своего потенциала и стать профессионалом своего дела).

**Цель наставляемого:** приобретение опыта реализации личностно-ориентированной деятельностной технологии «Ситуация» в ДОО, которая позволяет поэтапно и последовательно формировать у дошкольников опыт выполнения универсальных действий, лежащих в основе механизмов саморазвития личности.

**Задачи наставника**

1. Помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные, управленческие решения.
2. Привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать общественно – значимые интересы, творчески способности и профессиональное мастерство.
3. Воспитать в молодом педагоге потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

**Задачи наставляемого/ых**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры и мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

**Ожидаемые результаты/ эффекты от реализации плана**

**Для наставника**

1. Разработка персонализированной программы наставничества, для реализации собственного профессионального роста.
2. Развитие своего творческого потенциала (постоянно находиться в творческом научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами общеобразовательного учреждения и делиться собственными разработками).

**Для наставляемого**

1. Облегчение процесса вхождения начинающего молодого педагога в образовательную педагогическую среду, культурную жизнь, усиление уверенности в собственных силах, развитие личного творческого и педагогического потенциала.
2. Целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций;
3. Получение качественной обратной связи от наставника, стимулирующей к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

**Возможные риски (затруднения)**

**Для наставника**

Временной ресурс, загруженность, формализм (неэффективное наставничество)

**Для наставляемого**

Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника

**Сроки реализации программы наставничества**: 1 год

**Режим работы:** очный, онлайн, смешанный

На каждом из этапов наставничества разрабатывается расписание встреч и мероприятий в соответствии с потребностями наставляемого и приоритетными направлениями деятельности образовательной организации. Мероприятия проходят в различных формах, как практико-ориентированных, так и теоретических: беседы, анкетирование, интервьюирование, изучение нормативной базы, консультирование, открытые показы НОД, организации совместной и самостоятельной деятельности, совместное обсуждение, анализ результатов совместной деятельности, презентация работы в тандеме наставник-наставляемый и пр.

**Этапы реализации программы:**

**«Я расскажу – ты послушай!» (TELL)** Наставник рассказывает о содержании технологии работы, показывает наработки по предмету наставничества, дает задание на изучение технологии в теории наставляемому, определяет форму представления результатов (\*доклад с презентацией, реферат, подборка и т.п.) **Формы работы:** консультация, лекция, беседа, презентация УМК, обзоры педагогической литературы (суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации деятельности. **Проверка:** Наставник задает вопросы наставляемому, чтобы понять, как он усвоил инфо

**«Я покажу – ты посмотри!» (SHOW).** Наставник показывает способы выполнения задания, добавляя комментарии по ходу выполнения. По окончании наставник спрашивает, все ли было понятно. **Цель:** демонстрация опыта реализации СОТ наставляемому с обоснованием (можно неоднократно) **Формы:** открытый показ, мастер-класс, ШПМ, индивидуальные консультации и др.

**«Сделаем вместе!» (DO IT TOGETHER)** Разработка и **п**роведение занятия или фрагмента занятия/мастер-класса/ выполнение элементов профессиональной деятельности на основе СОТ совместно с наставником. **Формы работы**: производственное задание, профессиональные пробы, мастер-класс и др.

**«Сделай сам – я подскажу!» (DO IT YOURSELF- I'LL GIVE YOU A HINT)** Самостоятельное проведение занятия / фрагмента/выполнение работы наставляемым с использованием технологии (наставник может подсказывать, давать рекомендации) **Формы:** открытый показ, мастер-класс и др.

**«Сделай сам и расскажи, что сделал!»** Самостоятельное выполнение вида работы/ проведение занятия в школе / ДОО с использованием технологии и самоанализ проведенного занятия/мастер-класса. **Формы:** открытый показ, мастер-класс и др.

**Сделал сам-научи другого (DO IT YOURSELF- TALK TO ME)** Проведение мастер-класса/открытого занятия по использованию технологии(мастер-класс по использованию выбранной технологии, устранения профессиональных дефицитов и т.п. показать что «Я научился!»)

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

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

**При осуществлении функции наставника, которые я считаю успешными, ощутила свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получила огромное удовольствие от общения. Наставник всегда должен стремиться к самосовершенствование - это стало моим кредо!**