

**Муниципальное автономное образовательное учреждение
Ханты-Мансийского района «Детский сад «Березка» п. Горноправдинск»**

ПРИНЯТА:
на заседании педагогического совета
№1 от «10» октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. заведующего
МАДОУ ХМР «Детский сад
«Березка»
п. Горноправдинск»
Н.Ю. Захарова
Приказ № 129-О «29» июля 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «педагог-педагог»
Модель взаимодействия: «педагог-новатор - консервативный педагог»
Главное направление наставнической деятельности: профессиональная помощь педагогам по развитию его педагогических компетенций и инициатив *в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий*
Должность и Ф.И.О. наставника:
Старший воспитатель Абзалова Инира Маратовна

Содержание

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ.....	3
1.1. Пояснительная записка	3
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.....	7
2.1. Содержание деятельности.....	7
2.2. Формы и методы работы педагога-наставника с педагогом-наставляемым...7	
2.3. Права и обязанности наставника и наставляемого.....	7
2.4. Деятельность наставника.....	8
2.5. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.....	9
3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ.....	11
3.1. Организация контроля и оценки.....	11
3.2. План мероприятий.....	13
Заключение.....	16
Список использованной литературы.....	17
Рецензия на программу.....	18

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Решающее значение в достижении показателей приоритетных направлений в сфере образования дошкольного учреждения играет педагог, так как он был и остается главным стратегическим и технологическим ресурсом развития. От его профессионализма, нравственных ценностей и интеллекта зависит качество образования.

Данная программа может быть использована для наставничества педагогов, претендующих на установление квалификационных категорий приоритетных в рамках реализации целевой модели наставничества.

Актуальность программы: в условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь. Появляются новые концепции, новые общественные институты, обновляются стандарты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы дошкольного учреждения в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов.

Управление кадровым потенциалом – одна из ведущих задач, стоящих перед образовательной организацией. Центральным направлением данного процесса является аттестация педагогических кадров, используемая как инструмент профессионально-личностного развития педагога. Но не все педагоги стремятся участвовать в аттестации на квалификационные категории. В первую очередь это объясняется неуверенностью в своих силах. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве *«педагог – педагог» в рамках модели «педагог-новатор - консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на

рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста инновационных процессов в образовательной организации, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

Нормативное обоснование программы:

– Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

– Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

– Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

– Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Цель наставнической деятельности: оказание профессиональной помощи педагогам по развитию его педагогических компетенций и инициатив в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий.

Для реализации цели были поставлены следующие **задачи:**

1. Обеспечить теоретической, психологической, методической поддержкой педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать мотивировать к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Направления реализации программы. Работа с педагогами.

Принципы реализации программы наставничества:

1. Принцип научности – использование научно-обоснованных технологий.
2. Принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации.
3. Принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности.
4. Принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, особенностей наставляемых.
5. Принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации.
6. Принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы.
7. Принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения.
8. Принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого).
9. Принцип добровольности – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия.
10. Принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Программа содержит три части. В первой части программы излагается научно-теоретическое обоснование программы, педагогические условия её применения, факторы успешности, принципы реализации. Во второй части раскрывается содержание деятельности, формы и методы работы педагога-наставника с педагогом-наставляемым определены, этапы работы, а также технология управления наставнической деятельностью. В третьей части

программы раскрывается организация взаимодействия: организация контроля и оценки, план мероприятий, мониторинг профессиональной деятельности педагога.

Практическая значимость направлена на помощь в организации деятельности наставников с педагогами в рамках подготовки к аттестации на установлении квалификационных категорий.

Программу можно применять в практике дошкольных образовательных учреждениях. Используемые технологии, методики, инструменты пригодны для реализации дошкольными образовательными организациями.

Срок реализации программы: от года до трех лет, что объясняется спецификой проведения аттестации педагогических работников на установление квалификационных категорий, отраженной в Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196).

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Содержание деятельности

1. Создание перспективного плана деятельности педагога на межаттестационный период.
2. Реализация плана.
3. Самоанализ по результатам деятельности.
4. Оценка педагогической деятельности в соответствии с установленными критериями и показателями, применяемые при аттестации педагогических работников.
5. Подача заявления на основе проведенной оценки и размещение материалов педагогическим работником на Аттестационном портале педагогов автономного округа в автоматизированной информационной системе аттестации педагогических работников автономного округа <https://cop-attestat.admhmao.ru/>

2.2. Формы и методы работы педагога-наставника с педагогом-наставляемым

1. Консультирование (индивидуальное, групповое).
2. Активные методы (семинары, тематические педсоветы, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, прохождение курсов, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, анкетирование, тестирование и др.)

2.3. Права и обязанности наставника и наставляемого

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

Это должен быть опытный педагог (педагог первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует

образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков.

Требования к наставнику

Наставник обязан:

- Знать требования законов и иных федеральных, региональных и муниципальных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность, процедуру аттестации педагогических работников, документов по вопросам обучения и воспитания детей, требования федеральных государственных образовательных стандартов.
- Способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности.
- Ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности.
- Способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

Наставляемый обязан:

- Изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- 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.

2.4. Деятельность наставника

1-ый этап – адаптационный. Наставник знакомит наставляемого с нормативными документами. Нормативных документов, с которыми должен быть ознакомлен педагог достаточно много и это лишний раз отпугивает педагога. Поэтому очень важно определить в каком порядке и объеме можно ознакомить педагога с нормативными документами, чтобы не вызвать лишний стресс.

2-ой этап – основной (проектировочный). Наставник знакомит наставляемого с критериями и показателями, применяемые при аттестации педагогических работников, что позволяет дать объективную оценку педагогической деятельности.

3-ий этап – контрольно-оценочный.

На основе проведенного психолого-педагогического анализа вырабатываются рекомендации по совершенствованию педагогической деятельности.

Особенности индивидуальной работы с педагогом во многом зависят от уровня его самооценки и стажа педагогической деятельности.

Кроме этого существует проблема недостаточного владения компьютером педагогами. На этом этапе осуществляется проведение консультаций, объяснение того, как правильно структурировать и представлять накопленный материал.

2.5. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

- Развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога.
- Непрерывное педагогическое образование педагога.
- Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества.
- Предоставление каждому педагогу возможности реализации собственной системы повышения квалификации, права свободного выбора, гарантируя педагогическую и психологическую поддержку педагогического сообщества.
- Умение педагогов проектировать педагогическую деятельность на последующий период.
- Формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, родителями, администрацией и коллегами.

Но главным результатом успешного наставничества следует считать вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста инновационных процессов в дошкольном учреждении, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

Технология управления наставнической деятельностью – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно, необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

- Мониторинг – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации педагогами;
 - участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
 - диссеминация педагогического опыта (распространения знаний и опыта в области образования с целью повышения качества обучения и воспитания).
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе образовательной организации, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, контроль.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель заведующего по воспитательной работе.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия, в рамках реализации плана.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов на работу в программе наставничества		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар «педагог- педагог»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад образовательной организации в развитие практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество, проведенных образовательной организацией, научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу		

Показатели эффективности реализации программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы наставничества в образовательной организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в Образовательной организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в образовательной организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях			
	ИТОГО:			
Система подсчетов: ✓ 15 – 18 баллов – оптимальный уровень ✓ 9 – 14 баллов – допустимый уровень ✓ 0 – 8 баллов – недопустимый уровень				

3.2. План мероприятий

№	Блоки работ и планируемые мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка Наставника (не соответствует требованиям/ частично соответствует / превосходит требования)
Блок 1. Информационный					
1.1.	Ознакомление с нормативно-правовой базой по аттестации педагогических работников	Межаттестационный период	Осуществлено знакомство с нормативно-правовой базой по аттестации педагогических работников		
1.2.	Индивидуальное изучение нормативных документов педагогическими работниками по вопросам аттестации	Не позднее чем за 1 год до заседания АК			
1.3.	Ознакомление сотрудника с перспективным планом-графиком прохождения аттестации	Не позднее чем за 1 год до заседания АК	Осуществлено знакомство с перспективным планом-графиком прохождения аттестации, по мере необходимости внесены коррективы		
1.4.	Проведение консультации по вопросам подачи заявлений для аттестации на квалификационную категорию, критериям и процедуре проведения аттестации	Межаттестационный период	Есть четкое представление о процедуре, критериях, намечен перспективный план действий		
Блок 2. Мониторинг профессиональной деятельности педагога					
2.1.	Самоанализ эффективности работы педагогического работника в соответствии с критериями по занимаемой должности https://iro86.ru/index.php/glavnaya/att1	Не позднее чем за 1 год до заседания АК	Совместно с наставником составлен отчет о результатах профессиональной деятельности, проведена рефлексия и намечены требуемые		

			шаги для достижения показателей		
2.2.	Прохождение курсов повышения квалификации	Межаттестационный период	Совместно с наставником подобраны системные курсы повышения квалификации не реже, чем 1 раз в 3 года		
2.3.	Проведение открытых занятий, «мастер-классов», консультаций и др.	Межаттестационный период	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) соответствующие мероприятия, учитываемые при проведении аттестации		
2.4.	Мониторинг результатов участия педагогов в конкурсах, фестивалях педагогического мастерства и т.д.	Межаттестационный период	Совместно с наставником подготовлены материалы и мероприятия (кол-во), учитываемые при проведении аттестации		
2.5.	Обмен педагогическим опытом	Межаттестационный период	Подготовлены к публикации статьи (кол-во), соответствующие требованиям критериев по занимаемой должности		
2.6.	Формирования документов, необходимых для подачи заявления педагогических работников	За 4 месяца до заседания АК	Наставляемому в соответствии с таблицей самооценки подготовлена папка-накопитель со всеми подтверждающими документами		

Блок 3. Организационный

3.1.	Устранение замечаний	По плану работы	Замечания отсутствуют		
3.2.	Подготовка окончательного варианта результатов профессиональной деятельности	За 1 месяц до заседания АК	Совместно с наставником и наставляемым окончательного варианта результатов профессиональной деятельности заполнены в соответствии с рекомендациями		
3.3.	Подача заявления и загрузка аттестационного материала педагогических работников на аттестацию в соответствии с рекомендуемыми сроками	За 1 месяц до заседания АК	Заявление получили статус «Принято к рассмотрению»		

Блок 4. Анализ результатов аттестации

4.1.	Передача сведений об установлении квалификационной категории в соответствующие учреждения (специалисту по кадрам)	После подписания приказа об установлении категории	Своевременная передача информации наставляемым		
4.2.	Анализ процедуры аттестации педагогическим работником и наставником на заседании педагогического советов	В соответствии с планом	Проведен комплексный анализ, вынесены рекомендации, что отражено в аналитической справке наставника		

Наставник: _____ «__» 20__ г.
(ФИО, подпись)

Согласовано: _____ «__» 20__ г.
(ФИО, подпись)

Ознакомлен: _____ «__» 20__ г.
(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

Заключение

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, повышение уровня профессиональной деятельности, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус образовательной организации.

Список использованной литературы

- 1.Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. – Москва, 2007.
- 2.Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – Москва: ТЦ Сфера, 2014.
3. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. – Москва, 2014.
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. – Москва, 2004.
- 5.Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. – Москва, 2005.
- 6.Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я. Лядис. – Москва, 1994.
- 7.Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. – Москва, 1990.
- 8.Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика её диагностики // Психологический журнал. – Москва, 2003.
- 9.Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003.
- 10.Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. – Москва: МГПУ, 2009.
- 11.Профилактика синдрома профессионального выгорания педагога: методические рекомендации / сост. Ю.А. Никишина. – Саратов: ГАУ ДПО «СОИРО», 2020.
- 12.Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. – Москва: Знание, 1982.
- 13.Семёнова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие. – Москва: Издательство Института психотерапии, 2002.
- 14.Соловьева О.В. Обратная связь в межличностном общении. – Москва: МГПУ, 2007.
- 15.Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ. Методическое пособие. – Москва: ТЦ Сфера, 2012
- 16.Смид Р., Групповая работа с педагогами. – Москва, 1999.
- 17.Черникова Т. В. Профессионально-личностная позиция педагога и руководителя образовательного учреждения: методические рекомендации. – Волгоград: ВГПУ, 2002.

РЕЦЕНЗИЯ
НА ПРОГРАММУ НАСТАВНИЧЕСТВА
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ХАНТЫ-
МАНСИЙСКОГО РАЙОНА «ДЕТСКИЙ САД «БЕРЕЗКА»
П. ГОРНОПРАВДИНСК» АБЗАЛОВОЙ ИНИРЫ МАРАТОВНЫ

Программа наставничества (далее программа) разработана с соответствии нормативно-правовыми документами, регламентирующими организацию процесса наставничества в сфере образования. Срок реализации - 3 года.

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

Система наставничества «педагог-педагог» играет важную роль в профессиональном развитии педагогов и способствует повышению качества образования. Наставничество позволяет опытным педагогам делиться своими знаниями и навыками с молодыми коллегами. Система наставничества создает атмосферу поддержки и взаимопомощи среди педагогов. Взаимодействие между педагогами стимулирует обмен идеями и внедрение новых методов и подходов в образовательный процесс. Опытные учителя могут узнать о новых тенденциях в образовании от своих молодых коллег, а те, в свою очередь, получить ценные советы по применению этих новшеств на практике. Сильная система наставничества способствует созданию благоприятного микроклимата в коллективе образовательной организации. Педагоги чувствуют себя частью единой команды, где каждый готов помочь друг другу ради достижения общих целей.

Цель данной программы наставнической деятельности является оказание профессиональной помощи педагогам по развитию его педагогических компетенций и инициатив в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий. Форма наставничества: «педагог-педагог». Модель взаимодействия: «педагог-новатор - консервативный педагог».

Программа из трех разделов: целевого, содержательного и организационного. Первым разделом является целевой, в котором опубликована пояснительная записка. Пояснительная записка раскрывает актуальность данного направления, нормативное обоснование программы, цель наставнической деятельности, направления реализации программы, принципы реализации программы наставничества, практическую значимость и срок реализации программы.

Содержательный раздел включает содержание деятельности, формы и методы работы педагога-наставника с педагогом-наставляемым, права и обязанности наставника и наставляемого, деятельность наставника, ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

Организация контроля и оценки результативности программы, план мероприятий рассмотрены в организационном разделе программы.

Вышеизложенное позволяет считать, что рецензируемая программа может быть рекомендована к использованию при организации наставнической деятельности в рамках оказания профессиональной помощи педагогам по развитию их педагогических компетенций и инициатив в рамках подготовки к аттестации на установление квалификационных категорий.

Рецензент: Голоднева Н.Н. /методист АУ ПО ХМАО-Югры «Ханты-Мансийский технологическо-педагогический колледж»/

07.10.2024г.

