**НОРМАТИВНАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ**

|  |
| --- |
| **Распоряжение Минпросвещения России** от 25.12.2019 N 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" |
| **Письмо Минпросвещения России** N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 <О направлении Методических рекомендаций> (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников") |
| 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) |
| **Положение о системе наставничества педагогических работников**  МКДОУ "Детский "Сказка" |
| **Приказ**об утверждении Положение о системе наставничества педагогических работников |
| **План** мероприятий (дорожная карта) по наставничеству на 2022- 2023 учебный год |
| **Персонализированный тематический план** на 2023-2024 учебный год воспитателя-наставника Демидовой Т.А. и воспитателя Черницыной Г.Ф. по педагогическому просвещению  молодого педагога |

**Организация работы по наставничеству в МКДОУ "Детский сад "Сказка"**

2023 год [Указом Президента России Владимира Путина](https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afee9d45e0a0/) объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.​

​   Программа ​​​наставничества позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогов – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.​

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наиболее распространена в профессиональных образовательных организациях такая практика наставничества, как работа с начинающими педагогами, однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только начинающих педагогов, но и, в идеале, всех участников образовательного процесса.

**Наставничество** может быть ***коллективным*,** когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и ***индивидуальным****.* В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

**Наставничество направлено** на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

– повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;  
– развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ОУ;  
– предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;  
– снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

**Целью**наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными **задачами**педагогического наставничества мы считаем:

– привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ;  
– ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;  
– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества мы определяем такие **основные принципы**:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.  
2. Контакт наставника и подшефного.  
3. Личный пример наставника.  
4. Доброжелательность и взаимное уважение.  
5. Уважительное отношение к мнению подшефного.  
6. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные**формы и методы:**

– обучение на рабочем месте;  
– участие в работе методических объединений (ДОУ, района, города);  
– самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательнойпрограммы;  
– обучение на курсах повышения квалификации;  
– открытые занятия коллег;  
– решение и анализ педагогических ситуаций;  
– обучение составлению подробных планов-конспектов занятий и т.д.

Организация наставничества в МКДОУ «Сказка»

Тема наставничества - одна из центральных в Национальном проекте «Образование» и в федеральном проекте «Учитель будущего», по итогам которого к 2024 году не менее 70% молодых педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года.  Система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Тема наставничества всегда присутствовала в жизни ДОУ, но она носила бессистемный характер. Создание целевой модели наставничества в МКДОУ  позволит создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Несмотря на то, что мы еще в начале пути реализации системного подхода наставничества, можем смело говорить о некоторых положительных результатах: разработана модель наставнической работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких  специалистов и  администрации учреждения; применяются эффективные  формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста; молодой воспитатель ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций; у молодого педагога  формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний,  гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс..