**КОНСУЛЬТАЦИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ**

**«ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ В МДОУ»**

Требования современного образования к педагогу

* знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения;
* понимание сущности педагогической технологии;
* знание интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности;
* владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, построения оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений;
* умения анализировать и оценивать свой индивидуальный педагогический стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому педагогу 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**:

* Добровольность и целеустремленность работы наставника.
* Контакт наставника и подшефного
* Личный пример наставника.
* Доброжелательность и взаимное уважение.
* Уважительное отношение к мнению подшефного.
* Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

**ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:**

1. Групповое наставничество
2. Командное наставничество
3. Флеш - наставничество
4. Реверсивное наставничество
5. Виртуальное наставничество
6. Ситуационное наставничество
7. Наблюдательное наставничество
8. Наставничество равных

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ**

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ**

* [Указ Президента Российской Федерации о знаке отличия За наставничество](https://kolokol.obr-tacin.ru/images/files/ukaz_prezidenta_rossiyskoy_federacii_o_znake_otlichiya_za_nastavnichestvo.pdf)
* [Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № 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"](https://kolokol.obr-tacin.ru/images/files/rasporyazhenie_ministerstva_prosvescheniya_oo_25122019__r-145_ob_utverzhdenii_metodologii_celevoy_modeli_nastavnichestva_obuchayuschihsya_dlya_organizaciy_osuschestvlyayuschih_o.pdf)
* [Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021г.)](https://kolokol.obr-tacin.ru/images/files/metoditchesie_rekomendacii_po_razvitiyu_i_vnedreniyu_sistemycelevoy_modeli_nastavnichetva_pedagogicheskih_rabotnikov_v_obrazovantelnyh_organizaciyah.pdf)
* [Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями на 20 августа 2021 года)](https://kolokol.obr-tacin.ru/images/files/rasporyazhenie_pravitelstva_rf_ot_31122019_3273-rob_utverzhdenii_osnovnyh_principov_nacionalnoy_sistemy_professionalnogo_rosta_pedagogicheskih_rabotnikov_rf.pdf)

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ**

* [Постановление министерства  общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 года №7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»](https://kolokol.obr-tacin.ru/images/files/postanovlenie_ministerstva_obschego_i_professionalnogo_obrazovaniya_ro_ot_05042022_7_.pdf)
* [Целевая программа наставничества в Ростовской области до 2024 года «ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»](https://kolokol.obr-tacin.ru/images/files/celevaya_programma_nastavnichestva_v_rostovskoy_oblasti_do_2024_goda_vmeste_k_uspehu.pdf)

**НОРМАТИВНО — ПРАВОВЫЕ АКТЫ МБДОУ**

* [Приказ о назначении куратора, наставников и наставляемых в рамках реализации целевой модели наставничества](https://kolokol.obr-tacin.ru/images/files/prikaz_o_naznachenii_kuratora_nastavnikov_i_nastavlyaemyh_v_ramkah_realizacii_celevoy_modeli_nastavnichestva_podpisano.pdf)
* Положение о системе наставничестве в МБДОУ детском саду
* Целевая модель наставничества педагогических работников в МБДОУ детском саду
* [Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад](https://kolokol.obr-tacin.ru/images/files/dorozhnaya_karta__podpisano.pdf)

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 эффективныеформы и методы:

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

**ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА:**

**1 этап-** ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ( подготовка условий формирование базы наставников, формирование наставляемых, отбор и обучение наставников)

**2 этап-** ОСНОВНОЙ ( формирование групп; работа в группах)

**3 этап -** ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ( завершение наставничества)