

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Усть-Нерский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию №36 «Березка»

**Методические рекомендации  
«ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»»**

Подготовила  
Старший воспитатель  
Княжева В.В.

П. Усть-Нера

2024 год

**Методические рекомендации**  
**«ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»**

Наставничество в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка» мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения педагогов, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку.

**Цель наставничества в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»** - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Наставничество организуется на основании приказа заведующей МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующей ОУ.

Заведующая МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»- осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в ОУ:

- утверждает ведущего наставника реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

**Формы наставничества в МБДОУ «УНДС ОВ №36 «Березка»**

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное, или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/ компетентным лицом/лидером) с

целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обмена опытом.

Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

*Наставничество* - как процесс сопровождения молодых специалистов, так же включает в себя следующие направления работы: деятельность «Школы молодого педагога», интернет-сотрудничество, мониторинг профессиональной деятельности.

«Школа молодого педагога» - цель - помощь молодым специалистам в становлении профессиональных компетенций в период их адаптации.

#### **Задачи:**

- содействие профессиональному росту молодых педагогов;
- оказание практической помощи педагогам в период их адаптации в образовательном учреждении;
- выявление проблем у начинающих педагогов и пути их разрешения.

Программа составляется с учетом запросов начинающих педагогов.

#### **Используются различные формы и методы:**

- научно-практические семинары;
- мастер-классы;
- деловые игры;
- аукционы педагогических идей;
- участие в работе методических объединений;
- обучение на курсах повышения квалификации и переподготовке;
- самообразование;
- информационные технологии.

#### **Система мониторинга профессионального роста молодых педагогов включает анкеты и опросники по следующим направлениям:**

- интервью (почему пошли в профессию, чем для вас является работа, ваши предпочтения и жизненные приоритеты);
- самопрезентация педагогов (присущие качества личности, как положительные, так и отрицательные);
- затруднения в организации образовательного процесса (самодиагностика);
- самооценка возможностей педагога (чем может поделиться с другими педагогами);
- характеристика профессионально-педагогической компетентности: педагогические умения (организаторские, коммуникативные, проектировочные, дидактические, методические, аналитические);
- профессионально-педагогические (мышление, наблюдательность, интуиция, рефлексия, оптимизм, такт, эрудиция, импровизация);
- личность педагога (его гуманистическая направленность, позитивная Я - Концепция, креативность, работоспособность);
- показатели сформированности умений, обеспечивающие эффективность педагогической деятельности (умение ставить задачу, воздействовать на ребенка, анализировать и корректировать свою деятельность);

- рейтинг педагога (учитывается его самооценка, мнение родителей, участие в методической деятельности, уровень образовательной работы).

Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути молодого специалиста. Собранная информация используется не только при подготовке к процедуре аттестации на квалификационную категорию, но и при оплате труда в виде выплат стимулирующего характера.

### **ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НАСТАВНИКА-СПЕЦИАЛИСТА В РАМКАХ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБДОУ «УНДС ОВ №36 «БЕРЕЗКА»**

В рамках работы наставника-специалиста в центре внимания - профессиональные дефициты наставляемого, проектирование индивидуальной образовательной траектории, участие в организации мастер-классов, осуществление методической и психологической поддержки, контроль, анализ и оценивание успешности реализации индивидуальной образовательной траектории наставляемого.

#### **Наставник-куратор:**

- разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества для закрепленного за ним приказом заведующей ОУ наставляемого;
- осуществляет подготовку наставляемых - участников программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;
- подбирается из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- в процессе работы с наставляемым развивает личностные навыки управления, повышает свой статус, подтверждает репутацию профессионала, оказывая практическую помощь наставляемому, принимает участие в устранении внутренних образовательных дефицитов и формировании у наставляемого готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы.

Одним из главных показателей профессионального и личностного роста молодого педагога является его участие в педагогических конкурсах.

Это дает возможность не только повысить социальный статус, но и реализовать творческий потенциал, приобщиться к научно-исследовательской деятельности, развить коммуникативные способности.

#### **Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?**

Во-первых, чтобы отучить новичка бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе.

Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия молодые педагоги проходят осмысление всей своей профессиональной деятельности, учатся видеть себя со стороны глазами экспертов. Это - хорошее испытание профессиональной выносливостью и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Конкурс является для молодых педагогов не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

## **Кто может быть наставником?**

### **Наставников выбирают из числа:**

- опытных педагогов, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету независимо от контингента детей;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

### **Требования к компетенциям наставника:**

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

### **Среди этих компетенций можно выделить следующие:**

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога с ОУ, с расположением кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к

- проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
  - оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
  - личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
  - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
  - периодически сообщать куратору или методисту о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;
  - подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

**У наставника помимо соответствующих обязанностей имеются и соответствующие права:**

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

**Кто может быть наставляемым?**

**Наставляемые формируются из числа:**

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и

- пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

#### **Права наставляемого:**

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

## Нормативная база:

### Федеральный уровень

- [Распоряжение](#) Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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»
- [Методические рекомендации](#) 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.
- Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (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")

### Уровень образовательной организации

- Приказ [Приказ о внедрении целевой модели наставничества.](#)
- [Программа](#) целевой модели наставничества в ОУ
- ["Дорожная карта"](#) реализации целевой модели наставничества в ОУ
- [Положение](#) о наставничестве в ОУ
- [План психолого-педагогического сопровождения педагогов-наставников.](#)  
[Психолого - педагогическое сопровождение педагогов - наставников.](#)
- На сайте образовательной организации создается специальный раздел:
  - федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников;
  - анонсы и отчеты [о мероприятиях образовательной организации по направлению наставничества.](#)
- Мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, сформирован итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества.