**Примерный алгоритм действий дошкольного образовательного учреждения по внедрению модели межфирменного наставничества профессионального роста педагогов**

 **Наставничество представляется универсальной моделью** построения отношений внутри любой образовательной организации как **технология интенсивного развития** личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

**Компоненты системы наставничества**

***Ценностно-смысловой***

Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.

***Управленческий***

Все процессы, протекающие при организации межфирменного взаимодействия по реализации проекта по сетевому наставничеству, обеспечиваются руководителями и старшими воспитателями, ответственные за реализацию проекта внутри каждого детского сада. На входе это процесс формирования образовательного запроса, организация сетевого взаимодействия, мониторинг, анализ, планирование, коррекционные действия, на выходе это проверка результативности проделанной работы, качества реализованного проекта в соответствии с разработанными показателями уровня развития профессиональных компетенций педагогов.

***Содержательный***

Работа с: внешней средой; наставниками; наставляемыми; родителями; коллективом организации.

***Технологический***

Применяемые технологии: интерактивные технологии; тренинговые технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; информационные технологии.

***Оценочно-диагностический***

Мониторинг и оценка параметров: организационного (эффективность системной планируемой деятельности); методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.).

***Ожидаемые результаты*** реализации модели наставничества:

Повышение эффективности системы образования через:

-измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных;

-развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;

-создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов;

- улучшение психологического климата в образовательной организации и создание сообщества готового оказывать ей поддержку;

- привлечение дополнительных ресурсов в развитие инновационных образовательных и социальных проектов.

***Универсальность практики наставничества***

Данная модель наставничества может быть реализована в дошкольных учреждениях, показывающих низкие результаты качества образования, множественные или ключевые дефициты педагогических компетенций у педагогов дошкольных образовательных организаций.

***Организационный механизм***

Организационный механизм наставничества на основе сетевого взаимодействия (далее «сетевого наставничества») включает подбор наставника, координатора, контакты и формы сетевого взаимодействия. Наставником обязательно должен быть современный, пользующийся интернет-мессенджерами, опытный педагог. Процесс подбора наставника обязательно проводится на основе обработки специальной анкеты, которую заполняют и предполагаемый наставник и молодой специалист.

От выбора наставника зависит дальнейшая эффективность учреждения, поэтому к выбору наставника необходимо подходить внимательно, с психолого-педагогической грамотностью. Наставником становится не просто человек, имеющий солидный опыт, а человек, схожий с субъектом отношений по темпераменту, по мировоззрению и мироощущению, для того, чтобы их дальнейшая совместная деятельность приносила высокие результаты. Наставник должен быть психологически настроен на работу со своими коллегами и обладать навыками консультирования и оценивания.

**Этапы внедрения модели сетевого наставничества ДОУ**

**Подготовительный этап:**

- изучение материалов по теме проекта, анализ нормативно-правовых документов, изучение психолого-педагогической и методической литературы по проблеме;

- изучение и проведение анализа новых моделей и форм наставничества в практике обучения и развития персонала, который показал, что 85,6% учреждений применяют в дошкольных организациях традиционное наставничество, 14,4% знакомы с другими формами наставничества;

- изучение актуальных вариативных форм наставничества.

**Основные термины**

* Активное слушание — практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.
* Виртуальное наставничество — тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников.
* Коучинг — тренинг с персональным тренером (коучем). По области применения различаются карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг.
* Куратор — сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа их социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
* Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
* Педагог-наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
* Наставляемый (педагог-стажист, педагог-новичок)— участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
* Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
* Муниципальная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия — партнерский инновационный проект, реализуется при МОУДПО «Городской центр развития образования» г. Ярославля.
* Сетевая форма реализации проекта – организационное решение, обеспечивающее использование ресурсов одновременно нескольких образовательных организаций в реализации процесса дошкольного образования в целях профессионального развития и личностного совершенствования педагогических работников системы образования.

**Портреты участников:**

**Наставник**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставляемый**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Наставничество для наставника является:**

* эффективным способом повышения своей квалификации,
* развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности,
* выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Таким образом, ***наставничество*** - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в деятельности.

Польза наставничества уместна лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Вывод.

Нами описаны способы применения эффективных форм наставничества в образовательных организациях. Обозначена значимость внедрения системы наставничества, перечислены и раскрыты основные модели, позволяющие оценить, как образовательную, так и социальную эффективность.