**Формы наставничества в МБДОУ ДС № 40 «Кораблик»**

**«Педагог – педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет),нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций, вне зависимости от его профессионального опыта и возраста, с и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** наставничества формы «педагог – педагог» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня,а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим

стажем от профессионального выгорания.

Среди основных **задач** взаимодействия наставляемого и наставника при реализации

формы «педагог – педагог»:

- способствовать формированию у наставляемого потребности заниматься анализом результатов своей педагогической деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс становления молодого специалиста.

**Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, уверенность в собственных силах и развитие

личного, творческого и педагогического потенциалов.

Среди **оцениваемых результатов**:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данной образовательной организации;

- качественный рост успеваемости в наставляемых группах;

- отсутствие или сокращение числа конфликтов с педагогическим/ родительским/детским сообществом;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований,методических практик молодого специалиста.

**Портрет участников**

***Наставник***

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

***Наставляемый***

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы –от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования.

Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

**Механизм реализации формы наставничества «педагог – педагог»:**

Механизм реализации формы наставничества «педагог – педагог» предполагает прохождение четырех этапов:

1.Организация наставничества.

2.Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3.Прохождение наставничества.

4.Завершение наставничества.

Форма наставничества «педагог-педагог» реализуется в МБДОУ ДС № 40 «Кораблик» через РМО «Школа молодого педагога»

**«Педагог – студент»**

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего и высшего профессионального образования, и общеобразовательной организацией с целью

получения обучающимися/ студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а общеобразовательной организацией – подготовленных и мотивированных педагогических кадров, в будущем готовых работать в образовании.

**Целью** такойформынаставничестваявляетсяполучениестудентомактуализированногопрофессиональногоопытаиразвитие

личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации в

профессии.

Среди основных **задач** деятельности педагога-наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

- развитие у студента интереса к педагогической деятельности в целом.

**Ожидаемые результаты**.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение круга потенциальных сотрудников организации с должным уровнем подготовки. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей профессиональной деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и традиции коллектива, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди **оцениваемых результатов:**

- численный рост студентов, успешно выполнивших программу практики и показавших высокие результаты производственной практики совместно с наставником;

- численный рост студентов, удовлетворенных результатом своей практической деятельности в образовательной организации;

- численный рост студентов-практикантов, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательных организациях края.

**Портрет участников**

***Наставник***

Неравнодушный профессионал опытом работы (от 5 лет), активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своей профессиональной деятельности, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

***Наставляемый***

Вариант 1

Активный. Проактивный студент КГБ ПОУ НПГТ с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и

конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант 2 Пассивный. Дезориентированный студент КГБ ПОУ НПГТ , у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

**Механизм реализации формы наставничества «педагог – педагог»:**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме ознакомительной, производственной или преддипломной практики в

соответствие с договорами о сотрудничестве с КГБ ПОУ НПГТ в рамках урочной, внеурочной и проектной деятельности.