

Управление образования Администрации города Когалыма
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Колокольчик»

ПРИНЯТА

Решением Педагогического совета

МАДОУ «Колокольчик»

Приложение от «29» декабря 2023г №2

УТВЕРЖДЕНО

заведующим МАДОУ «Колокольчик»

_____ С.А. Радькина

приказ МАДОУ от «16» февраля 2024г №51

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА РЕВЕРСИВНОГО
НАСТАВНИЧЕСТВА
ПО ФОРМИРОВАНИЮ
ИКТ – КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА**

Разработчик:

Педюра Ольга Анатольевна
воспитатель МАДОУ «Колокольчик»

СОДЕРЖАНИЕ

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.....	3
Введение	5
1.Пояснительная записка.....	7
2.Общие положения Программы	9
3.Цели и задачи программы	10
4.Основные принципы Программы наставничества	10
5. Концептуально – методологические основы Программы	11
6. Практическая значимость программы наставничества	13
7. Формы взаимодействия: «молодой педагог – опытный педагог».....	14
8. Этапы реализации программы	15
9. Планирование и содержание методического сопровождения по повышению ИКТ – компетентности педагогов	16
10.Формируемые компетенции.....	17
11.Планируемые результаты.....	18
Заключение	20
Литература	21
Приложения.....	22

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Персонализированная программа реверсивного наставничества по формированию ИКТ – компетентности педагога.
Ф.И.О., должность наставника	Педюра Ольга Анатольевна, воспитатель
Форма наставничества	«Молодой педагог ↔ опытный педагог»
Цель Программы	Реализация комплекса мер по созданию в ДОО эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагога, посредством создания условий для развития умений и расширения знаний ИКТ компетенций.
Задачи Программы	➤ содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории; ➤ оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагога; ➤ способствовать развитию профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества; ➤ знакомить педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы направленными на развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
Формы работы	➤ Анкетирование по выявлению профессиональных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда. ➤ Консультирование групповое и индивидуальное. ➤ Совместная деятельность наставника и наставляемого. ➤ Привлечение наставляемого к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах,

	конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д. ➤ Координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства.
Краткое содержание работы	В программе раскрыты концептуальные основания, модель, технология и основные этапы деятельности педагога по созданию условий для реализации модели реверсивного наставничества как эффективного ресурса повышения ИКТ – компетентности. Настоящая программа определяет стратегию оказания методической помощи наставляемым в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства в области освоения информационно-коммуникационных технологий.
Ожидаемые конечные результаты	В процессе реализации данной программы планируется получить следующие ожидаемые результаты: ➤ наличие представлений о функционировании ПК и дидактических возможностях ИКТ; ➤ овладение методическими основами подготовки наглядных и дидактических материалов средствами Microsoft Office; ➤ использование Интернета и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности; ➤ формирование положительной мотивации к использованию ИКТ; ➤ овладение методическими приемами использования ИКТ в образовательном процессе; ➤ овладение педагогом приемами разработки стратегических планов творческого обновления и реорганизации образовательного процесса с использованием ИКТ; ➤ овладение приемами организации сетевого взаимодействия; ➤ участие в формировании сетевых педагогических сообществ и создание собственных сайтов.
Форма мониторинга результативности	➤ Анкетирование наставляемого педагога о степени удовлетворенности педагогической деятельностью; ➤ Отчет педагога наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период; ➤ Количественный показатель участия наставляемых педагогов в конкурсных мероприятиях; ➤ Транслирование опыта педагогической деятельности; ➤ Создание наставляемыми педагогами собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений;
Сроки реализации программы	2024 год (1 год)

Введение

*«Со мной работали десятки молодых педагогов
Я убедился, что как бы человек успешно
не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов...»*

А.С. Макаренко

Современный детский сад должен быть территорией счастья и психологического благополучия всех детей, способных сосуществовать в коллективе сверстников; территория интересных дел, которые вместе с детьми (а не за детей) придумывают и реализуют взрослые; территория ответственности родителей за то, чтобы каждодневная жизнь их детей была интересной и насыщенной. Детский сад – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

За последние годы число молодых специалистов, приходящих в дошкольные образовательные учреждения, очень мало. И проблема заключается не только в недостатке практического опыта молодых специалистов, но и в отсутствии знаний по дошкольной педагогике, т.к. все начинающие воспитатели, пришедшие в детский сад – либо выпускники педагогических училищ (факультет начальных классов), либо выпускники высших учебных заведений (социальная педагогика или специальные дисциплины).

Молодой педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в дошкольных образовательных учреждениях. Молодые педагоги не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А значит, молодых педагогов надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

И именно поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставник - опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог - работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника.

В МАДОУ «Колокольчик» (далее по тексту – Учреждение) это:

- Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- Педагоги, не имеющие квалификационной категории;
- Педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Критерии отбора педагогов - наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций педагога - наставника, включающих:

- квалификационные требования;
- показатели результативности;
- профессиональные навыки;
- профессионально важные качества личности;
- личные мотивы к наставничеству.

Характеристика проблем

Как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- старение кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами и требованиями;
- не все педагоги своевременно повышают квалификацию, в том числе используя дистанционное обучение.

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в учреждении лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения Учреждения новым поколением воспитателей.

Также решением может стать:

- создание условий для непрерывного образования педагогических кадров;
- меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Миссия современного образования - не просто соответствовать реалиям текущего момента, но и определять и конструировать будущее. Исполнение этой миссии требует определения собственной стратегии и инновационного развития кадрового потенциала, учреждения.

Исходя из проведенного анализа состояния системы работы учреждения и актуальных проблем, возникла необходимость в разработке Программы по организации наставничества.

1. Пояснительная записка

В национальном проекте «Образование» наставничество занимает одно из центральных мест, является частью федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование.

Наставничество сегодня и популярный тренд, и осознанная необходимость. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции.

Наставничество в образовании – важнейшее условие в профессиональном становлении педагога, в повышении педагогического мастерства. Наставничество является эффективной кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Именно наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

В данной Программе реверсивное наставничество рассматривается как эффективный ресурс профессионализации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого.

Одной из наиболее эффективных моделей наставничества, которые используются в ДООУ является реверсивное наставничество – обоюдное наставничество, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного: в тех областях, где есть опыт - роль «наставника»; в тех областях, где есть пробелы - роль «подопечного».

Особенно ярко это проявляется в ситуации, когда педагогу с большим стажем работы приходится осваивать новые информационные технологии. В этом случае

молодые педагоги прекрасно справляются с ролью наставников. Молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируется на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения.

Эта модель очень эффективна при установлении доброжелательных отношений между педагогами разных поколений, помогает развивать культуру толерантности, а также формировать более крепкие, доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Так как большинство педагогов с большим стажем испытывают трудности в работе с ИКТ и им необходима регулярная поддержка наставника, техническое и методическое сопровождение обучения, реализация в ДОУ реверсивной модели наставничества позволяет решить проблему недостаточной компетентности педагогов в данной области. Модель наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога.

Цели и задачи Программы реверсивного наставничества согласуются с годовыми задачами и спецификой непрерывного профессионального образования педагогов ДОУ.

Тренд современного общества – стремительное развитие информационных и коммуникационных технологий, используемых во многих сферах деятельности человека, в том числе и педагогической.

Актуальность использования информационных технологий обусловлена социальной потребностью в повышении качества обучения, воспитания детей дошкольного возраста, практической потребностью в использовании в дошкольных образовательных учреждениях современных компьютерных программ.

В современных условиях развития общества в системе дошкольного образования происходят изменения, ориентированные на опережающее развитие образовательной системы. Появляются качественно новые подходы, программы, методики. Постепенно компьютерные технологии входят и в систему дошкольного образования как один из эффективных способов передачи знаний. Отечественные и зарубежные исследования использования ИКТ в дошкольных образовательных учреждениях убедительно доказывают не только возможность и целесообразность этих технологий, но и особую роль компьютера в развитии интеллекта и в целом личности ребёнка (исследования С.П. Новосёловой, И. Пашелите, Г. П. Петку, Б.Хантер и др.) Этот современный способ развивает интерес к обучению, воспитывает самостоятельность, развивает интеллектуальную деятельность, позволяет развиваться в духе современности, дает возможность качественно обновить образовательный процесс в ДОУ и повысить его эффективность.

Использование информационных технологий в современном дошкольном образовании так же диктуется стремительным развитием информационного общества, широким распространением технологий мультимедиа, электронных информационных ресурсов, сетевых технологий в качестве средства обучения и воспитания.

Для эффективной организации образовательного процесса педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также информационно-коммуникативной компетентностью (далее – ИКТ – компетентность). Педагог должен уметь активно использовать информационные технологии в образовательном процессе:

- создавать графические и текстовые документы (т. е. самостоятельно оформлять групповую документацию, диагностику и т.д., а значит, уметь пользоваться программой Microsoft Office Word, Microsoft Office PowerPoint, Microsoft Office Excel);

- владеть навыками поиска информации в Интернете;

- уметь создавать личные странички и интернет-сайты как образовательные площадки хранения и обмена педагогическим опытом;

- владеть различными программами для создания мультимедийных презентаций, игр, упражнений, обучающих видеороликов;

- работать с интерактивным оборудованием: интерактивными досками и панелями, мультимедийными экранами и проекторами, игровыми комплексами и так далее.

Таким образом, использование информационных технологий в образовании дает возможность существенно обогатить, качественно обновить образовательный процесс в ДОУ и повысить его эффективность.

Программа по организации реверсивного наставничества направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

2. Общие положения Программы

Данная персонализированная программа реверсивного наставничества МАДОУ «Колокольчик» с наставляемыми педагогами (далее — Программа) разработана в соответствии нормативно-правовыми документами:

1. Письмом 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»);

2. Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее – Положение), разработанного на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской

Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» 2019-2024гг;

3. Приказом МАДОУ «Колокольчик» «Об организации наставничества в ДОО на 2023-2024 учебный год» от 04 сентября 2023г. № 267;

4. Приказом МАДОУ «Колокольчик» «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников МАДОУ «Колокольчик» в 2023 году от 16 февраля 2024 г. № 51.

Важнейшим фактором, определяющим необходимость разработки и реализации Программы, является передача посредством планомерной работы знаний, умений, навыков и установок от более опытного наставника к менее опытному (наставнику) для создания благоприятных условий реализации основной образовательной программы для детей дошкольного возраста.

Программа направлена на устранение профессиональных дефицитов (затруднений) и приобретения наставляемыми способности к самостоятельным действиям, умению решений проблем, преодолению барьеров.

3. Цели и задачи программы

Цель – реализация комплекса мер по созданию в ДОО эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, посредством создания условий для развития умений и расширения знаний ИКТ компетенций.

Задачи:

➤ содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории;

➤ оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагога;

➤ способствовать развитию профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

➤ знакомить педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы, направленными на развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

4. Основные принципы Программы наставничества

Совместная деятельность наставника и наставляемого принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

➤ **Мотивация**

Наставничество должно быть **двусторонней добровольной работой**. Она эффективна, только когда наставляемый на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

➤ **Сотрудничество**

Наставничество основано на **взаимном уважении и доверии**. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с наставляемым на равных.

➤ **Системность**

Развитие и поддержка педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на **«зону ближайшего развития»**, выстраивая взаимодействие с наставляемым педагогом.

Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

5. Концептуально – методологические основы Программы

Ранее наставниками выступали в основном пожилые люди, которые оказывали помощь, давали советы, делились секретами мастерства с молодыми педагогами. Затем механизмы наставничества стали внедрять в деятельность различных организаций для адаптации молодых специалистов при трудоустройстве на работу. В системе образования также широко использовался институт наставничества: когда к молодым педагогам прикреплялся наставник – более опытный педагог и помогал в освоении педагогической деятельности.

В настоящий момент наблюдается коренное изменение в процессе наставничества. Это связано, прежде всего, с новыми технологиями. Более старшее поколение обращается за помощью к молодым педагогам. И сейчас уже становятся не важными стаж и профессия наставника, его возраст и статус. Главная ценность современного наставника – это наличие у него уникального, профессионального навыка, которым он может поделиться с любым желающим им также овладеть.

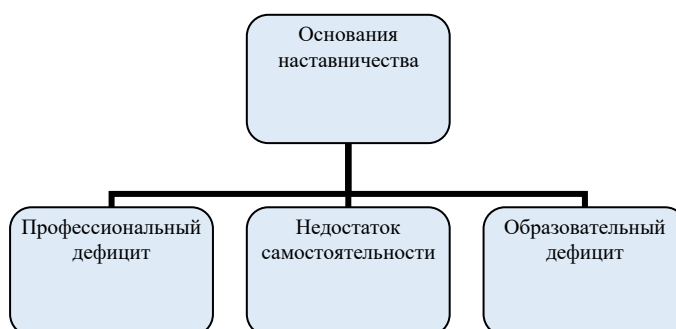
Концепция Программы базируется, прежде всего на том, что в основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого педагога. Для устранения выявленных дефицитов была разработана модель реверсивного наставничества педагогов с четко определенной целью и задачами передачи уникального опыта наставника в области цифровизации образования.

Основными характеристиками реверсивного наставничества являются:

➤ Наставник имеет обширные знания в области ИКТ компетенций выше, чем у наставляемого и готов с ним поделиться.

- Доверительный характер отношений между субъектами.
- Неформальный характер взаимодействия между наставником и наставляемым.

Что является основанием для создания наставничества?



Профессиональный дефицит – это дефицит затруднений, которые испытывает педагог в своей деятельности;

Недостаток самостоятельности – это неумение решать самостоятельно возникающие трудности.

Образовательный дефицит – это дефицит знаний и умений, необходимых для решения тех или иных задач.

Только наличие наставника с дефицитами – это главное основание для организации наставничества.

Условия результативного реверсивного наставничества:

- 1.Наличие профессиональных дефицитов у наставляемого педагога;
- 2.Наличие корпоративной культуры;
- 3.Стимулирование.

Как же выявить профессиональный дефицит?

Диагностика профессиональной готовности педагога к эффективной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом.

Программа реверсивного наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри микрогруппы педагогического коллектива, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности наставляемого педагога, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

В основе программы реверсивного наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от педагога к педагогу.

Взаимодействие педагогов осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников, что способствует ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности педагога. В ходе такого общения решаются

конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развиваются новые навыки и компетенции.

Таким образом, происходит, с одной стороны, устранение недостатков самостоятельности, с другой стороны восполнение профессионального дефицита, основанное на мотивации партнерства и сотрудничества, что гарантирует успех наставничества.

Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает:

- установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников.
- обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

6. Практическая значимость программы наставничества

Универсальность представленной программы реверсивного наставничества в том, что позволяет применять ее в образовательной организации как для профессионалов разных поколений (в том числе педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний профессиональных компетенций.

Реверсивное наставничество, как неотъемлемый компонент современной системы образования, помогает сформировать среди педагогов новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого участника реализации программы, где основой является взаимообогащение всех участников с помощью технологии наставничества.

Реверсивное наставничество активно внедряется в систему образования, поскольку обеспечивает ценностно-мотивационное движение молодого педагога по освоению общепрофессиональных и профессиональных компетенций для успешного вхождения в профессию и адаптации в ней. А опытному педагогу позволяет обрести новые идеи и практики для организации образовательного процесса.

Такая среда становится каналом получения опыта - центром общества по развитию образовательной среды и позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (методические пособия, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- доверительные отношения;
- взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Наряду с находящимися на поверхности возможностями, которыми обладают ИКТ (процессы, использующие совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи информации для получения информации нового качества о состоянии

объекта, процесса или явления), у данных технологий есть ряд скрытых развивающих возможностей:

- трансформирование (преобразование) педагогической деятельности (пересмотра традиционных установок обучения, поиск и выбор педагогических технологий, адекватных ИКТ, переход к личностно-ориентированному обучению, культивирование педагогической рефлексии);

- формирование сетевых педагогических сообществ на основе новых сервисов Интернет (обмен педагогическим опытом, сетевое взаимодействие на основе обмена знаниями, консультирование, создание коллективных гипертекстовых продуктов);

- формирование нового типа мышления (самоорганизующий, общественный, экологический тип мышления).

Идеология Программы может быть сформулирована так: формирование и развитие ИКТ – компетентности педагога как компонента его общей педагогической культуры и показателя его профессионального мастерства.

7. Формы взаимодействия: «молодой педагог ↔ опытный педагог»

Работа с наставляемым педагогом носит:

- предварительно-профилактический характер с выявлением возможных профессиональных дефицитов (трудностей) наставляемого педагога;

- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к занятиям и различным мероприятиям;

- курирующий характер процесса деятельности наставляемого педагога.

Основными формами работы с наставляемым педагогом являются:

- консультирование;

- анкетирование по выявлению основных профессиональных дефицитов (трудностей) по вопросам реализации ФОП ДО;

- совместная взаимообогащающая работа наставника и наставляемого педагога;

- привлечение наставляемого к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;

- самостоятельная работа наставляемого, а также его творческая деятельность;

- координирование деятельности наставляемого педагога со стороны наставника и руководства.

Реверсивное наставничество может быть, как групповым, так и индивидуальным.

- Индивидуальные: информирование, консультирование, беседы, рефлексия, анкетирование, наблюдение, самообразование, инструктирование, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

- Групповые: видео лекции, видео уроки, методические рекомендации, презентации, мастер-классы, практические занятия, презентация результатов

наставляемых.

В современных условиях удаленного взаимодействия, тотальной цифровизации всех сфер жизнедеятельности человека, востребованным является применение дистанционного наставничества для оказания помощи и поддержки педагогам в овладении ИКТ. Дистанционное наставничество – удаленный процесс передачи знаний и навыков наставника с использованием современных цифровых технологий.

8. Этапы реализации программы

Этапы работы	Формат деятельности по сопровождению
Первый этап сопровождения «Руководство процессом» (январь) 2024 год	
Диагностический	Определение возможностей педагога, выявление личностных качеств
Мотивационно - прогностический	Мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом
Когнитивный	Оказание адресной помощи педагогу
Регулятивно - оценочный	Формирование аналитических умений: анализ занятий, самоанализ
Диагностический	Выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений
Второй этап сопровождения «Творческий поиск» (февраль-апрель) 2024 год	
Личностно - ориентированный	Выбор методического направления деятельности
Деятельностный	Активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением (самостоятельный творческий поиск в режиме качества)
Третий этап сопровождения «Руководство качеством» (май-октябрь) 2024 год	
Диагностический	Результативность сопровождения по развитию компетентности педагога
Деятельностный	Совершенствование квалификационных требований с учётом современных требований к качеству услуг.

На первом этапе сопровождения определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие. Оказывается, адресная помощь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

На втором этапе сопровождения педагог выбирает методическое направление деятельности. Ведется активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

На третьем этапе (диагностическом) определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.

Задачи:

➤ Диагностика и анализ результатов обучения, соотношение их с поставленными целью и задачами.

- Обобщение опыта проделанной работы педагогов.
- Определение перспективы и дальнейшего профессионального развития по совершенствованию информационно-образовательной среды в ДОУ.

Механизм оценки эффективности Программы.

- Тестирование и анкетирование педагога по вопросам применения ИКТ и организации информационно-образовательного пространства в группе.
- Анализ реализации этапов Программы.
- Мониторинг развития профессиональных ИКТ – компетенций

На третьем этапе проводится качественная и количественная обработка полученных результатов, их теоретическая интерпретация. Анализируются и обобщаются результаты деятельности педагогов, внедряется в практику полученный опыт работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

9. Планирование и содержание методического сопровождения по повышению ИКТ – компетентности педагогов

С учетом выявленных профессиональных дефицитов составляется перспективный план обучения и методического сопровождения педагога по повышению ИКТ – компетентности.

В план входят практические формы организации обучения педагога: семинары-практикумы, консультации, мастер-классы, которые были направлены на формирование следующих знаний, умений и навыков:

- использование хранилища виртуального диска, навыки создания Google-форм (анкеты, таблицы, презентации);
- работа в программе Voice Changer для записи и обработки аудио файлов;
- работа в программе Paint 3D (многофункциональный графический редактор) для работы с двухмерными, но и трехмерными изображениями;
- работа в программах Power Point, онлайн сервис Learning Apps, для создания авторских ИКТ-продуктов (обучающие презентации, интерактивные игры и упражнения); работа в сервисе Mail диктор для создания простых видеороликов;
- создание и применение QR-кодов в образовательной работе с детьми (проблемные ситуации, познавательные квесты) и информационной работе с родителями;
- создание авторских ИКТ – продуктов (обучающие презентации, интерактивные игры и упражнения).

На основе перспективного плана по наставничеству была составлена данная программа реверсивного наставничества.

Успешное развитие ИКТ – компетентности наставляемых педагогов в процессе методического сопровождения будет успешным при соблюдении следующих условий:

1. Обучение педагогов будет осуществляться на основе дифференциального подхода (например, с учетом стажа работы, базового образования, уровня профессионального развития педагогов в сфере ИКТ).

2. Развитие будет происходить в деятельности, непрерывно и поэтапно.

3. Важно создание наставником ситуаций успеха педагогов от применения ИКТ в рамках педагогической деятельности и психологической удовлетворённости от полученных реальных результатов.

10. Формируемые компетенции

1. Психолого-педагогические компетенции.

В процессе формирования ИКТ – компетентности педагога создаются условия, способствующие поддержанию стремления к осмыслению личностной значимости приобретения указанной компетентности, потребности в реализации своего потенциала, стремлению в непрерывном профессиональном саморазвитии, через совместную, специально организованную деятельность с наставником.

Тем самым формируются следующие умения:

➤ находить, отбирать, оценивать и демонстрировать информацию в сети Интернет;

➤ владеть методиками создания собственного электронного дидактического материала;

➤ уметь устанавливать используемую программу на компьютер, умение пользоваться проекционной техникой;

➤ составлять собственный учебный материал из имеющихся источников, преобразовывать и представлять информацию в эффективном для решения учебных задач;

➤ уметь отбирать и использовать программное обеспечение для оптимального представления различного рода материалов, необходимых для учебного процесса.

2. Коммуникативные компетенции.

Развитие умений педагогов пользоваться компьютером, различной офисной и цифровой техникой позволяет создать такие условия, при которых педагог не будет чувствовать скованности и недообученности во время коммуникации во взаимосвязях:

➤ Педагог-ребенок.

➤ Педагог-родитель.

➤ Педагог-педагог.

Что в свою очередь, укрепляет его профессиональный статус в глазах родителей, педагогов и детей, а также укрепляет самоуважение.

Успешность педагогического взаимодействия дошкольного учреждения и семьи сегодня во многом зависит от того, насколько педагог – воспитатель использует в своей работе средства ИКТ, имеющие огромный потенциал, призванный заинтересовать родителей и создать условия для их активного участия в образовательном процессе.

3. Предметные компетенции.

Использование на занятиях различных видов мультимедиа (фильмы, мультфильмы, презентации, игры и т.д.) позволяет построить учебно-воспитательный процесс на основе психологически корректных режимов функционирования внимания, памяти, мыследеятельности содержания обучения и педагогических взаимодействий, реконструкции процесса обучения и развития с позиций целостности.

Применение мультимедийных технологий на занятии имеют следующие достоинства:

- осуществляется полисенсорное восприятие материала;
- возможность демонстрации различных объектов с помощью мультимедийного проектора и проекционного экрана в многократно увеличенном виде;
- объединение аудио-, видео- и анимационных эффектов в единую презентацию, фильм, или мультфильм способствует компенсации объема информации, получаемого детьми из учебной литературы.

4. Методические компетенции.

Благодаря овладению педагогом ИКТ, у педагога появляется желание не только создавать различные методические материалы, но и делиться ими в интернет пространстве, участвовать в конкурсах, викторинах, как самостоятельно, так и совместно с воспитанниками.

Помимо этого, информационно-методическая поддержка в виде электронных ресурсов может быть использована во время подготовки педагога к занятиям, для изучения новых методик, при подборе наглядных пособий, игр, заданий и прочего материала.

11. Планируемые результаты

Познание наставляемыми педагогами своих профессиональных качеств, и ориентация на ценности саморазвития:

- Создание в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории;
- Оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагога;

➤ Развитие профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

➤ Положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемого, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности;

➤ Педагог, в отношении которого осуществлялось наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные должностные обязанности, повышение профессионального уровня.

Заключение

Хотелось бы отметить продуктивные отношения реверсивного наставничества. Партнёрские отношения способствуют формированию метакомпетенций. Модель метакомпетенции, как умение сотрудничать ведёт к правильному объединению участников по интересам, целям, опыту.

Реверсивное наставничество может стать полноценной заменой курсов повышения квалификации. Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Ценность наставничества заключается в возможности наблюдать за тем, как работает наставник и как он решает актуальные текущие проблемы в тех или иных условиях, т.е. осуществляется передача живого опыта.

Развитие системы реверсивного наставничества обеспечивает интегрированный и индивидуально ориентированный подход к раскрытию потенциала каждого субъекта образовательного процесса, помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе формального обучения. В следствие постоянного увеличения объемов информации и быстрой смены способов деятельности человека в условиях современной школы необходимо постоянное обучение, приспособление к новым условиям. А для этого требуется научиться самостоятельно обучаться и осваивать новые навыки и умения.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, недостаточно быть высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности, с использованием цифровых технологий, необходимо развивать творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение, обмен опытом, собственными разработками». Реверсивное наставничество – это есть инструмент для открытия каналов общения и обмена знаниями между поколениями. Помогает обрести понимание и мудрость, на получение которых в противном случае могли бы уйти годы.

Со стороны наставляемого необходимо осознание неизбежности трансформации общества, специфики нового поколения, изменений. Личностная готовность к инновациям, их применению в профессиональной деятельности; отношение к наставнической деятельности, позитивное реагирование на предлагаемое обучение, способность действовать в рамках освоенной деятельности при измененных обстоятельствах; устойчивая внутренняя мотивация к осваиваемой деятельности, уровень самоанализа.

Литература

1. Шаповалова О.Н. Преимущества и риски цифровизации школьного образования глазами педагогов и родителей: аналитический обзор / Научное обозрение. Педагогические науки. – 2022. – № 1. – С. 49 – 54.
2. Гребенникова В.М., Новикова Т.В. К вопросу о цифровизации образования / В.М. Гребенникова, Т.В. Новикова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2019. – Том. 11. – №5. – с. 158 – 165. <https://hist-edu.ru/index.php/hist/article/view/3424>
3. Игнатъева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, а. №2. – С.1. DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-2-1
4. Мигунова Е.В., Жигалик М.А., Аверкин В.Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов Номер: 1 (62) – 2020 – с. 88 – 93 <https://elibrary.ru/item.asp?id=42751776>
5. Фролова С.В., Базарнова Н.Д. Наставничество и менторинг: анализ понятий File:///C:/Users/Xxx/Downloads/Nastavnichestvo-I-Mentoring-Analiz- Ponyatiy.Pdf
6. Мазурова Е.Г. Обзорная информационно-методическая статья, - ведущий эксперт проектного управления АУ «Институт развития образования». Наставничество, как стратегия непрерывного развития. 18.12.2019.
7. Игнатович В.К., Веселова Д.В., Горбачева О.В., Дубовая О.И. Трансформация модели наставничества в общеобразовательной школе в условиях цифровизации образования // Педагогика: история, перспективы. 2023. Том . 6. № 1-2 С. 192-208
8. Сырых, Т. В. Реверсивное наставничество как способ повышения квалификации педагогических кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий / Т. В. Сырых. – Текст : электронный // Технологическое образование в системе «Школа – Колледж – Вуз»: традиции и инновации : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 24 марта 2022 года / науч. ред. Н. Ф. Бабина. – Воронеж : ВорГПУ, 2022. – С. 164-169.

Приложение 1
к персонализированной программе
реверсивного наставничества
по формированию икт – компетентности педагога

АНКЕТА
для выявления реверсивной помощи

Ф.И.О. педагога_____

Я знаю	Я хочу узнать	Я могу показать

Приложение 2
к персонализированной программе
реверсивного наставничества
по формированию икт – компетентности педагога

ЧЕК ЛИСТ
по выявлению затруднений в рамках программы по реверсивному наставничеству

ФИО должность педагога/ Выявленные затруднения	Отметка о решении затруднений	ФИО должность педагога/ Выявленные затруднения	Отметка о решении затруднений
<i>Воспитатель Педюра О.А.</i>		<i>Личиева Д.В.</i>	

**Диагностический инструментарий
определения уровня ИКТ – компетентности педагога**

(по методике Л.В. Кочегаровой, А.С. Шаровой)

Цель: выявление представлений о ПК и возможностях ИКТ.

Бланк анкеты: Уважаемые педагоги, просим вас ответить предельно откровенно на нижеперечисленные вопросы. Верный на ваш взгляд вариант ответа нужно подчеркнуть.

Вопросы анкеты:

1. Основные правила работы с персональным компьютером (подключение к сети электропитания, последовательное включение/выключение компьютера и внешних устройств)
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
2. Приёмы работы с внешними накопителями (дисковод, CD-ROM, DVD, Flash карта, и др.)
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
3. Приёмы работы с приложениями (создать, открыть, сохранить, сохранить как)
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
4. Понятие буфера обмена на уровне файлов (операции: копировать, вырезать и вставить)
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
 - Создание и редактирование текстовых документов
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
5. Вывод на печать текстовых документов
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
6. Создание и редактирование презентаций (работа в программе типа Microsoft Office Power Point)
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах

- Ничего не могу сказать
- 7. Представление о целях и задачах создания мультимедийной презентации
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
- 8. Интерфейс, основные меню и панели инструментов Microsoft Office Power Point
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
- 9. Создание электронных таблиц (работа в программе типа Microsoft Office excel)
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
- 10. Основные представления о сети Интернет
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
- 11. Переходы по гиперссылкам и сохранение фрагментов текста
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
- 12. Понятие почтового ящика и почтового адреса. Отсылка писем. Приём корреспонденции. Прикрепление и получение файлов
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
- 13. Основы поиска информации в Интернет
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать
- 14. Понятие портал, сайт, визитка
 - Конечно, знаю и могу научить (показать)
 - Сяду за компьютер – вспомню
 - Представляю в общих чертах
 - Ничего не могу сказать

Обработка результатов:

- Конечно, знаю и могу научить (показать) – 3 балла
- Сяду за компьютер - вспомню – 2 балла
- Представляю в общих чертах - 1 балл
- Ничего не могу сказать – 0 баллов

Уровни ИКТ – компетентности:

- **0-14 баллов** - низкий уровень ИКТ – компетентности педагогов (не владеют умениями работать на компьютере);
- **15-29 баллов** - средний уровень ИКТ – компетентности педагогов (базовый уровень работы на компьютере);

• **30-45 баллов** - высокий уровень.

**Анкета для молодых педагогов
«Диагностика профессиональных затруднений»**

Уважаемые коллеги!

Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов занятия		
Определение цели и задач занятия		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на занятии		
Использование различных форм организации деятельности воспитанников		
Обращение к субъектному опыту воспитанников		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов учебной работы.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия		
Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у воспитанников		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого воспитанника в работу.		
Проведение мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация воспитанников		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности воспитанников		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

Приложение 4
к персонализированной программе
реверсивного наставничества
по формированию икт – компетентности педагога

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН
персонализированной программы
реверсивного наставничества
по формированию икт – компетентности педагога

ФИО должность педагога/ Тема	Форма работы	Сроки	ФИО должность педагога/ Тема	Форма работы
<i>Воспитатель Педюра О.А.</i>		Январь	<i>Личиева Д.В.</i>	
Выявление реверсивной помощи	Анкета «Три Я»		Выявление реверсивной помощи	Анкета «Три Я»
Выявление затруднений	Составление Чек-листа		Выявление затруднений	Составление Чек-листа
Диагностический инструментарий определения уровня ИКТ – компетентности педагога	Анкетирование		Анкета для молодых педагогов «Диагностика профессиональных затруднений»	Анкетирование
Составление перспективного плана работы персонализированной программы реверсивного наставничества по формированию икт – компетентности педагога			Составление перспективного плана работы персонализированной программы реверсивного наставничества по формированию икт – компетентности педагога	
Работа в текстовом редакторе Microsoft Word	Практическое занятие	Февраль	Составление календарно – тематического планирования. Подготовка конспектов занятия	Практическое занятие
Работа в электронной таблице (внесение данных педагогической диагностики)	Практическое занятие		Проведение педагогической диагностики	Практическое занятие
Мультимедийные презентации в образовательном процессе. Создание интерактивных дидактических игр для детей дошкольного возраста	Практическое занятие	Март	Методика создания и проведения дидактических игр в образовательном процессе.	Практическое занятие
Создание фильма в Windows Movie	Практическое		Методика проведения родительского	Практическое

Maker. Создание обучающего видеоролика	занятие		собрания с применением фильмов в Windows Movie Maker	занятие
Создание и применение QR-кодов в образовательной работе педагога	Практическое занятие	Апрель	Использование QR-кодов в проблемных ситуациях, познавательные квесты с детьми	Посещение занятия
Создание и работа с сайтом педагога	Практическое занятие		Разработка конспекта занятия	Практическое занятие
«Использование компьютерных программ в образовательном процессе с дошкольниками»	Практическое занятие	Май	Подготовка к мастер – классу по применению ИКТ во время занятий с детьми	Практическое занятие
Итоговое анкетирование			Итоговое анкетирование	
«Обобщения опыта работы за год и планирование работы на следующий учебный год»				

Приложение 5
к персонализированной программе
реверсивного наставничества
по формированию ИКТ – компетентности педагога

**Отчет
об итогах наставничества**

Наставляемый _____
(фамилия, имя, отчество)

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод _____

Рекомендации _____

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"__" _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись наставляемого)