

ПРИНЯТА НА ПЕДСОВЕТЕ
протокол № 1
от 29.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом № 226 29.08.2023 г.
Заведующий МБДОУ «Детский
сад комбинированного вида № 8»
_____ О.В. Шевелева

**Программа наставничества
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 8»**

Пояснительная записка

Актуальность

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация педагога может протекать длительно и сложно.

Для педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Новизна программы определяется формами и методами работы с педагогами. Интерес и творчество молодых, начинающих, педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

Цель программы: оказание помощи молодым и начинающим педагогам в профессиональном становлении, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности.

Задачи программы:

1. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
2. Оказать теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
3. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Форма наставничества: «педагог-педагог» («учитель – учитель») – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Целевые группы реализации Программы наставничества: молодые, вновь принятые, начинающие педагоги.

Срок реализации программы – Программы рассчитана на учебный год.

Ожидаемые результаты реализации программы:

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Успешная адаптация молодого и начинающего педагога в новом педагогическом коллективе, снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых специалистов и начинающих педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Улучшение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

Принципы системы наставничества педагогических работников:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества

Структура управления реализацией программы

Уровни структуры	Направления деятельности
Заведующий	1. Общее руководство и координация внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ДОУ; 2. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.

	<p>3. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</p> <p>4. Назначение куратора.</p> <p>5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</p>
Куратор	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процесса реализации Программы наставничества</p> <p>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества.</p> <p>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</p> <p>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Наставник	<p>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</p> <p>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</p> <p>3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого.</p> <p>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.</p> <p>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.</p> <p>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Педагог-психолог	<p>1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар.</p> <p>2. Оказание консультативной помощи.</p>
Наставляемый	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>

Кадровая система реализации программы наставничества.

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Молодой педагог со стажем работы менее трех лет, начинающий педагог, либо вернувшийся в профессию после перерыва более пяти лет.

Образование среднее - профессиональное, высшее, переподготовка в сфере дошкольное образование.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Педагог с опытом работы не менее семи лет в должности. Образование – высшее педагогическое, квалификационная категория – первая или высшая. Имеет награды, достижения по направлению деятельности.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Педагог с опытом работы не менее пяти лет в должности заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель. Образование – высшее педагогическое. Имеет награды, достижения по направлению деятельности.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы. Формирование базы наставляемых осуществляется из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

Этапы реализации программы наставничества.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого/начинающего педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого педагога:

1. Подготовительный.

2. Основной.

3. Заключительный.

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Основной этап включает организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Технологии реализации программы наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Содержание	Адресность
1.	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	наставляемый
2.	Интерактивная технология	Организация процесса обучения, в котором невозможно неучастие молодого/начинающего педагога в коллективной работе, основанном на взаимодействии всех его участников процесса обучения с применением интерактивных технологий. Интерактивное обучение — это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие наставника и наставляемого при	наставляемый, наставник, коллектив

		помощи интерактивных технологий.	
3.	Тренинговая технология	Система деятельности, способствующая отработке профессиональных навыков и определённых решений. Тренинговые технологии (в отличие от привычного повторения) подразумевают целенаправленные, систематические действия по отработке одного или нескольких видов деятельности; - Консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы;	наставляемый, наставник, куратор, педагог-психолог
4.	Информационные технологии (ИТ) обучения	Педагогическая технология, применяющая специальные способы, программные и технические средства (кино, аудио и видеотехнику, компьютеры, телекоммуникационные сети) для работы с информацией. Целью ИТ является качественное формирование и использование информационных ресурсов в соответствии с потребностями пользователя. Методами ИТ являются методы обработки данных.	наставляемый, наставник
5.	Проектная технология	Предполагает: наличие проблемы, требующей интегрированных знаний и исследовательского поиска ее решения; практическую, теоретическую, познавательную значимость предполагаемых результатов; самостоятельную деятельность молодого педагога; структурирование содержательной части проекта с указанием поэтапных результатов; использование исследовательских методов, т.е. определение проблемы, вытекающих из нее задач исследования, выдвижения	наставляемый, наставник

	гипотезы их решения.	
--	----------------------	--

Подходы организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Формы работы с наставляемыми.

Формы коллективной работы:

- педагогический совет;
- семинар;
- вечера вопросов и ответов;
- круглый стол;
- педагогические конференции.

Формы групповой работы:

- групповое консультирование;
- групповые дискуссии;
- деловые игры;
- обзоры педагогической литературы.

Формы индивидуальной работы:

- индивидуальные консультации;
- практические занятия.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Оценка качества процесса реализации Программы наставничества. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации

Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель мониторинга: 1) оценка качества реализуемой программы наставничества; 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цель мониторинга влияния программ наставничества на всех участников: 1) оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы; 2) оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанниками образовательных

программ); 3) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на дошкольном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Наставники рекомендуются для включения в резерв управленческих кадров.
- Наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.
- Награждение наставников дипломами / благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами.

План работы с молодыми/начинающими педагогами

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственные
Август Сентябрь	1. Планирование образовательной деятельности на неделю - «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня (режимные моменты)). 2. Составление рабочей программы педагога. 3. Консультация по теме «Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе».	Заведующий, куратор, наставник, наставляемый

Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа по темам самообразования. 2. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования. 3. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). 4. Методика проведения занятий. 5. Контроль за планированием образовательной работы в группе наставляемого. 	Куратор, наставник
Ноябрь Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу». 3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педагогического мониторинга. 4. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя. 	Заведующий, куратор, наставник, наставляемый
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений наставляемыми педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности»). 3. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». 4. Контроль за планированием организации работы с родителями 	Куратор, наставник, наставляемый, педагог-психолог
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых и начинающих педагогов. 2. Мастер-класс «Руководство развитием игровой деятельности детей» 3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей. 	Куратор, наставник, наставляемый

Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогом – наставником педагогических мероприятий наставляемых. 2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. 3. Составление конспектов педагогических мероприятий наставляемыми. 4. Мастер-класс «Игровые упражнения, способствующие развитию коммуникативных навыков у дошкольников» 	Куратор, наставник, наставляемый, педагог-психолог
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогом – наставником педагогических мероприятий наставляемых. 2. Подготовка к родительскому собранию «Итоги года». 3. Тестирование молодых и начинающих педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе. 4. Отчеты наставляемых по темам самообразования. 	Куратор, наставник, наставляемый
Май	Отчёт по наставничеству	Куратор, наставник