

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому и физическому развитию детей
№ 5 «Улыбка»

пгт Шушенское, 2 микрорайон, дом 45, email <https://shushds5.tvoyasadik.ru/>,
телефон 8 (39139)3-28-59

ПРИНЯТО:
Педагогический совет
Протокол № 3 от 22.11.2022 г.



С.Л. Трофимова,
Заведующий МБДОУ «ЦРР-д/с № 5
«Улыбка»
Приказ № 33 от 22.11.2022 г.

ПРОГРАММА
«Наставничество»
в МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка»

пгт. Шушенское - 2022 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому и физическому развитию детей
№ 5 «Улыбка»

пгт Шушенское, 2 микрорайон, дом 45, email <https://shushds5.tvoysadik.ru/>,
телефон 8 (39139)3-28-59

ПРИНЯТО:

Педагогический совет

Протокол № 3 от 22.11.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

_____ С.Л. Трофимова,
Заведующий МБДОУ «ЦРР-д/с № 5
«Улыбка»

Приказ № 33 от 22.11.2022 г.

ПРОГРАММА
«Наставничество»
в МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка»

пгт. Шушенское - 2022 г.

Краткая информация о ДОО и программе

Название программы	Программа «Наставничество» в МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка»
Общие сведения о педагогических кадрах	Всего педагогов (на момент написания программы) – 21, из них имеют высшее образование: - 17 80.9 %; среднее профессиональное- 4 /19.1 %. Категорийный уровень: - высшая квалификационная категория –6/28.6 % -первая квалификационная категория – 4/19.0 %.
Разработчик программы	Сергеева Н.Д., старший воспитатель
Целевая аудитория	Педагоги ДОО со стажем работы по должности менее 3-х лет; другие педагоги, испытывающие трудности (профессиональные дефициты) по конкретным направлениям педагогической работы.
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Структура программы	Краткая информация о ДОО и Программе Пояснительная записка 1. Цели и задачи Программы 2. Содержание Программы 3. Управление реализацией Программы 4. Этапы реализации программы 5. Механизм реализации Программы 6. Условия реализации Программы
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Пояснительная записка

Программа «Наставничество» (далее Программа). разработана с целью организации наставнической деятельности в МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка».

Программа определяет цели, задачи, содержание и механизмы реализации, а также условия ее эффективной реализации.

Необходимость разработки Программы обусловлена тем, что в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Администрация ДОО осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Новые требования к профессионализму педагогов в современных условиях диктуют необходимость поиска новых направлений и форм методической работы.

Одним из важнейших направлений создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в РФ является **развитие наставничества**.

Использование наставничества в системе методической работы ДОО за предыдущий период носило бессистемный, формальный характер и не обеспечивалось нормативно-правовой базой.

С целью совершенствования наставнической деятельности в МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка» разработана данная программа.

Программа предусматривает

- разработку организационно-правового обеспечения для наставнической деятельности педагогических работников в образовательной организации;
- выработку унифицированных подходов к организации и использованию технологии наставничества в отношении педагогических работников ОО;
- инициирование процесса наставничества педагогических работников в условиях реализации ФГОС ДО, Концепции развития дошкольного образования Красноярского края и иных документов стратегического планирования на современном этапе.

При разработке программы использованы следующие нормативно-правовые документы:

- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 27.08. 2021 г. «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
- Приказ Минобразования Красноярского края от 30.11. 2020 г. № 590-11-03 «О внедрении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края».

Целевой группой программы может являться любой педагог ДОО: молодой/начинающий, а также педагог, имеющий дефицит в профессиональной деятельности по конкретному направлению работы.

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка» на 2022- 2025 гг.

1.Цели и задачи Программы

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом ДОО, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов по реализации требований ФГОС ДО;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в

отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Планируемые результаты:

- рост профессиональных компетенций наставляемых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности;
- сформирована установка на личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

2. Содержание программы

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОО, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, таких как адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение - одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному ДОО нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осмысленному включению в инновационные процессы, решению практических задач образования дошкольников.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя и другого специалиста ДОО. Необходимо создавать ситуацию успешности работы

молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Программа отражает жизненную необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Сущность деятельности наставника в ДОО включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать образовательные или профессиональные проблемы.

В связи с этим конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение наставляемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста.

В Программе наставничество рассматривается **как составная часть методической работы МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка»** по совершенствованию педагогического мастерства педагогов, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Содержание Программы имеет индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей ликвидации дефицитов наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Содержание деятельности по Программе включает следующие направления:

1. Повышение профессионального мастерства наставляемых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональных компетенций.
5. Отслеживание динамики развития профессиональных компетенций наставляемых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Основными участниками Программы наставничества являются следующие категории работников

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных дефицитов, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

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 предсказуемых результатов, восполняя тем самым свои профессиональные дефициты. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений, дефицитов и желаемого образа самого себя как профессионала.

Наставляемым может быть:

- молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с детьми, другими педагогами, администрацией или родителями;
- педагог, 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;
- педагог, испытывающий профессиональные затруднения (дефициты) по конкретным направлениям работы и осознающий потребность в наставнике.

Наставники выбираются из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество воспитания, обучения и развития воспитанников;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации;
- педагогов, имеющих профициты по конкретным направлениям педагогической работы.

Программа предполагает:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно-ориентированную направленность;

- опору на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов.

Программа наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

3. Управление реализацией Программы

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности Совета как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка».

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

4. Этапы реализации программы

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Подготовку условий для запуска программы наставничества (разработка локальных актов ДОО администрацией, знакомство коллектива с ними).
- Формирование базы наставников.
- Формирование базы наставляемых.
- Сбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар/групп.

II. Основной (практический) включает в себя:

- Организацию работы наставнических пар/групп по реализации индивидуальных программа сопровождения наставляемых с учетом следующего содержания:
 - изучение теоретического основания и содержания программы «Развитие» под редакцией Булычевой А.И. и ООП ДО «МБДОУ «ЦРР-д/с № 5 «Улыбка»;
 - совместное изучение новейших педагогических технологий, практик и применение их в работе с детьми;

- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых/начинающих педагогов с требованиями ФГОС ДО по организации развивающей предметно-пространственной среды в группах;
- изучение передового педагогического опыта коллег своего учреждения и других ДОУ через посещение открытых мероприятий, семинаров, профессиональных конкурсов, мероприятий РМС;
- показ совместной деятельности с детьми, НОД и режимных моментов наставниками для наставляемых педагогов;
- посещение наставниками режимных моментов, НОД наставляемого;
- консультирование наставляемых педагогов по работе с родителями.
- самообразование педагогов на основе реализации ИОМ.

III этап Аналитический (заключительный) включает в себя:

- Завершение наставничества с организацией следующей деятельности:
- организовать сбор обратной связи от наставляемых, провести рефлекссию;
- подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;
- собрать обратную связь от наставников;
- подвести итоги эффективности реализации программы.
- организовать финальное мероприятие, награждение наставников.

5. Механизм реализации программы

Общее руководство и контроль за реализацией Программы осуществляет заведующий ДОО. Куратором программы является старший воспитатель. Старший воспитатель обеспечивает координацию деятельности наставников, оказывает им помощь в определении профессиональных дефицитов педагогов и разработке планов сопровождения (персонализированной программы), а также обеспечивает обучение наставников совместно с заведующим.

Педагог-психолог обеспечивает психологическое сопровождение совместной деятельности наставника и наставляемого.

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

Программа (план) сопровождения наставляемого разрабатывается наставником на один учебный год, при необходимости корректируется по ходу реализации с учетом возникших трудностей (Приложение № 1).

Форма наставничества в ДОО «педагог – педагог», возможны следующие **модели взаимодействия**:

- взаимодействие «*опытный педагог - молодой специалист*»,
- взаимодействие «*педагог-новатор - консервативный педагог*»,

- взаимодействие «педагог с профицитом - педагог с дефицитом».
маршрута.

Программа наставляемого педагога должна быть рассчитана не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – творческое отношение к себе, своему видению мира и своей роли в нем, к росту своего личностного потенциала, к непрерывному профессиональному развитию.

• **Алгоритм работы с молодым/начинающим педагогом:**

- 1) определение наставника (педагог-стажист, работающий на одной группе с молодым/начинающим педагогом), возможны другие варианты;
- 2) выявление и изучение профессиональных затруднений молодых педагогов.

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- уровень теоретической подготовки (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- уровень практических умений;
- мотивационная готовность к педагогической деятельности;
- личностные качества.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; стили общения педагога с детьми.

- 3) выработка наставником плана работы (персонализированной программы) по сопровождению с учетом следующих особенностей:

- достаточная теоретическая подготовка, но отсутствие практики;
- недостаточная теоретическая подготовка и отсутствие практики работы;
- отсутствие мотивации к педагогической деятельности (случайный выбор профессии).

Примерные направления и формы работы:

- усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы с детьми и родителями;
- повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы: консультации, совместное обсуждение; семинары-практикумы; беседы; изучение методической литературы; взаимопосещения; коллективные просмотры различных форм образовательной деятельности; убеждения, поощрения.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании

результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

• **Алгоритм работы с другими категориями педагогов:**

- 1) выявление профессиональных дефицитов других (затруднений по конкретным направлениям работы, внедрений инноваций, профессиональное выгорание и т.п.);
- 2) определение наставника (педагог, имеющий профицит по направлению дефицита наставляемого);
- 3) разработка наставником плана сопровождения (персонализированной программы) наставляемого.

Контроль за реализацией плана сопровождения (персонализированной) программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

6. Условия (ресурсы) реализации Программы

Для успешной реализации Программы необходима совокупность условий.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в Программе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации: **руководителя**, разделяющего ценности национальной системы образования, приоритетные направления ее развития; **куратора** реализации персонализированных программ наставничества; **наставников-педагогов**, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик образования, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Программы наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации включают:

- музыкальный зал (методический кабинет) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников;
- широкополосный (скоростной) интернет;
- другие материально-технические ресурсы (методическая литература, ноутбук, бумага).

Финансовые ресурсы

Стимулирование реализации Программы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и нравственную.

При наличии средств в стимулирующем фонде наставники будут поощряться дополнительными денежными выплатами.

Также наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров ДОО.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации наставника, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

По результатам работы возможно награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, опубликованием информации на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях, представление к награждению ведомственными наградами.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в Программе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие

эмпатических способностей, преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

**Программа наставничества (профессионального развития)
педагога**

(Ф.И.О. педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О.)

<i>Образовательная задача</i>	<i>Действия по реализации образовательных задач</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Планируемый результат</i>