

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 11»

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МБДОУ
детский сад № 11



Л.В. Стельмах

2023 г

**Программа наставничества
в МБДОУ детский сад № 11**

Паспорт Программы

| | |
|-------------------------------|---|
| Название Программы | Программа наставничества в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 11» |
| Разработчики Программы | Заведующий МБДОУ детский сад № 11 Стельмах Л.В. Старший воспитатель Федотко А.С. |
| Исполнители Программы | Заведующий МБДОУ детский сад № 11 Старший воспитатель Педагог-психолог Педагоги-наставники. Молодые (вновь принятые) педагоги. |
| Назначение Программы | Программа направлена на организацию работы по восполнению профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых, анализ результатов деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, запросов. |
| Цель Программы | Создание условий в МБДОУ, способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников - молодых специалистов. |
| Задачи Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Способствовать профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, корпоративной культуре в МБДОУ детский сад № 11. 2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов. |

| | |
|--|---|
| Период реализации Программы | 1 год (сентябрь 2023 – май 2024) |
| Условия эффективности реализации Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого воспитателя. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение молодого воспитателя педагогической и учебно-методической информацией. |
| Планируемые результаты реализации Программы | <p>Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</p> <p>Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.</p> |
| Организация контроля за выполнением Программы | <p>Постоянный контроль выполнения Программы осуществляет куратор - старший воспитатель МБДОУ детский сад № 11.</p> <p>Отчет наставника по реализации и выполнению Программы.</p> |
| Риски при реализации Программы | <p>Не готовность педагогов к выполнению функций наставников.</p> <p>Частичное или отсроченное выполнение мероприятий по реализации Программы.</p> |
| Антирисковые мероприятия | <p>Создание благоприятных условий для роста профессионального мастерства, компетентности и активности педагогов МБДОУ детский сад № 11.</p> <p>Внесение изменений в Программу с учетом возникших обстоятельств.</p> |

1. Целевой раздел Программы

1.1. Пояснительная записка

В современных условиях реформирования системы образования в России особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

Сегодня система наставничества заслуживает внимания, в ней отражена необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество- форма обеспечения профессионального становления, развития, адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Сущность деятельности наставника в образовании, направленная на устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов включает:

- методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу),

- устранение внутренних дефицитов сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем.

Педагогическая целесообразность Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе определены концептуальные основы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ детский сад № 11, раскрываются содержательные и организационные основы работы.

В Программе используются следующие понятия и определения:

- *Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ДОУ.
- *Наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
- *Куратор* – сотрудник ДОУ (старший воспитатель), учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – детские сады, школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.
- *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- *Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.
- *Мета-компетенции* - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными из вне знаниями и навыками.

- *Стажер* - новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.
- *Критерии отбора наставников* - это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

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

1.2. Цель и задачи Программы, планируемые результаты

Цель: создание условий в МБДОУ, способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников - молодых специалистов.

Задачи:

1. Способствовать профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, корпоративной культуре в МБДОУ детский сад № 11.
2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Планируемый результат:

1. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
2. Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
3. Повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

2. Содержательный раздел Программы

2.1. Организация системы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ детский сад № 11 «О внедрении системы наставничества». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего МБДОУ детский сад № 11.

Наставничество в МБДОУ детский сад № 11 является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, имеющими трудовой

стаж педагогической деятельности до 3-х лет, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Критерии, предъявляемые к работнику для выполнения функции наставника:

| | |
|--|---|
| Квалификация сотрудника | Воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| Показатели результативности | Высокие результаты профессиональной деятельности. Самостоятельность и ответственность при организации воспитательно-образовательного процесса |
| Профессиональные знания и навыки | Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками. Знание компьютерной программы. |
| Профессионально важные качества личности | Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (грамотная речь) Аккуратность, дисциплинированность Ответственность Ориентация на результат |

Программой предусмотрено применение разнообразных форм наставничества:

- **«педагог – педагог»** - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал/ педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»;

- **«заведующий ДОУ/старший воспитатель – педагог (воспитатель, специалист»** - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение заведующим ДОУ/старшим воспитателем желаемых результатов посредством создания необходимых организационно- педагогических, кадровых, методических, психолого- педагогических условий и ресурсов;

- **«работодатель – студент педагогического вуза (колледж)»** - способ реализации целевой модели наставничества через организацию

взаимодействия наставнической пары, в которой в качестве наставляемого выступает будущий педагог – студент, обучающийся в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки», и проходящий педагогическую практику в ДОУ;

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества молодого педагога.

2.2. Этапы реализации Программы

Организация наставничества включает в себя три этапа.

I. Подготовительный.

II. Основной.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации Программы.

Задачи этапа:

- выявить профессиональные затруднения молодого педагога
- определить основные направления работы с молодым педагогом
- разработать персонализированную программу наставничества молодого педагога

Содержание этапа.

На данном этапе определяются права и обязанности молодого педагога, исходный объем его знаний и умений для разработки персонализированной программы наставничества.

Критерии для анализа профессиональной готовности молодого педагога:

- педагогическое образование
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии и педагогики, методик воспитания и обучения)
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста
- личные особенности педагога (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т.д.)
- педагогические потребности

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос
- собеседование
- анкетирование
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов подготовительного этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- молодые педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- молодые педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- молодые педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, наставник определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы, составляет индивидуальную персонализированную программу профессионального становления молодого педагога на учебный год.

Примерное содержание и формы работы:

| | | |
|--|--|--|
| Молодые педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку | Молодые педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы | Молодые педагоги со слабо развитой мотивацией труда |
| Содержание работы | | |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы | Овладение навыками практической работы с детьми, педагогами, родителями. | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| Формы работы | | |
| Школа молодого педагога Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные (и открытые) просмотры педагогического процесса Анализ педагогических ситуаций Мастер-классы | Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения Беседы Психологические тренинги | |

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы профессионального становления молодого педагога анализируется педагогом - наставником и наставляемым - молодым педагогом не реже 1 раза в квартал. На основании результатов анализа в персонализированную программу профессионального становления могут вноситься изменения и дополнения.

II. Основной этап реализации Программы.

Задачи этапа:

- создать условия для реализации персонализированной программы наставничества молодого педагога

- содействовать в развитии профессиональных знаний и навыков молодого педагога
- координировать действия молодого педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей

Содержание этапа.

На данном этапе молодой педагог знакомится с программами, реализуемыми в детском саду, рабочей документацией, участвует в методических объединениях, творческих группах, «Школе молодого педагога», в мероприятиях МБДОУ, в режимных моментах. Разрабатывает перспективный план работы с детьми в соответствии с их возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО.

Формы работы используемые в работе по наставничеству.

Традиционные::

- наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов,
- взаимопосещение и анализ занятий,
- консультации,
- открытые мероприятия,
- круглые столы,
- семинары-практикумы и т.д.

Инновационные:

- психологические тренинги,
- творческие группы,
- конкурсы,
- мозговой штурм,
- кейс –метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому педагогу приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой
- создание чек- листов по различным рабочим вопросам (контрольные списки важных дел)
- разработка и презентация образовательной деятельности с детьми.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Педагог – наставник оказывает помощь молодому педагогу в создании персонального сайта, где размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки.

III. Итоговый этап реализации Программы.

Задачи этапа:

- проанализировать эффективность реализации персонализированной программы наставничества молодого педагога
- определить степень готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей

Содержание этапа.

На данном этапе педагог-наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки, недочеты, ставит задачи по их устранению. Педагог-наставник передает молодому педагогу необходимую информацию, контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, заблуждения (корректно), корректирует выполнение трудовой функции.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества, участие в конкурсном движении, создание своего мини-сайта, активное участие в деятельности МБДОУ, проведение открытых занятий.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств наставляемых, от уровня их профессиональной подготовки, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами

| Уровень образовательной организации | Муниципальный уровень | Региональный уровень |
|--|---|---|
| Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая консультация. Методические объединения Самоанализ собственной деятельности. Обучающие семинары, практикумы. Анкетирование, опрос. Мастер-класс наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры. Анализ педагогических ситуаций. Деловая игра. Круглый стол. Конкурс профессионального | Аттестация Конкурсы профессионального мастерства. Городские методические объединения. Городские семинары, конференции. | Курсы повышения квалификации Вебинары Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообщества. |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| мастерства. | | |
| Методические выставки | | |

3. Организационный раздел Программы

3.1. Механизм реализации Программы

Механизм реализации Программы включает в себя: механизм управления Программой, распределение сфер ответственности, контроль за реализацией программы.

Руководителем Программы является куратор /старший воспитатель.

Контроль за реализацией Программы и за работой наставников осуществляет куратор.

Руководитель Программы:

- Осуществляет координацию деятельности участников Программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в Программу;
- Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией Программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги- наставники и молодые педагоги, педагог- психолог.

Молодые педагоги:

- Участвуют в реализации Программы;
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги- наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию Программы
- Разрабатывают в пределах своих полномочий предложения, необходимые для выполнения Программы;
- Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий Программы.

Участником Программы является педагог- психолог.

Педагог-психолог:

- Организует психологические тренинги с участникам Программы;
- Оказывает психологическую поддержку формируемым парам /группам наставников и наставляемых.

3.2. Система контроля и оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы наставничества осуществляет заведующий МБДОУ.

Критерии оценки эффективности Программы:

- Эффективность работы наставника (аналитический отчет наставника – педагога по итогам реализации персонализированной Программы)
- Эффективность работы наставляемого (аналитический отчет молодого специалиста по завершению персонализированной Программы)
- Эффективность мероприятий Программы наставничества (аналитический отчет по реализации Программы наставничества в МБДОУ)

Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

Контроль качества работы наставника осуществляет старший воспитатель на основании:

- Анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально- психологической поддержки)
- Выявления уровня профессиональной подготовки молодого педагога
- Получение обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Контроль деятельности молодого педагога осуществляет наставник на основании:

- Насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности
- Какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания
- Насколько успешно влился в коллектив
- Результаты деятельности.

Аналитический отчет о результатах реализации Программы наставничества представляется на педагогическом совете.

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности наставляемого (молодого педагога)**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность. 14. Достижения воспитанников