

Принято на заседании
Педагогического совета
МДОУ д/с № 19 «Ивушка»
Протокол № 1 от «30» августа 2022г.



Утверждаю
Заведующий МДОУ
д/с № 19 «Ивушка»
С.М. Маркова
Приказ № 85/1-од
от «30» августа 2022г

**Программа
наставничества
«Ступеньки мастерства»**

Авторы-разработчики:
Заведующий МДОУ Маркова С.М.
Заместитель заведующего
по учебно-воспитательной работе
Ревякина Т.В.

г. Буденновск, 2022 г.

Содержание

Пояснительная записка.....	3
I. Целевой раздел	
1.1. Актуальность, проблема, новизна программы.....	4
1.2. Цели и задачи программы.....	5
1.3. Принципы и подходы к формированию и реализации программы.....	5
1.4. Значимые характеристики участников реализации программы.....	6
1.5. Планируемые результаты программы.....	7
1.6. Оценка результатов реализации программы.....	7
II. Содержательный раздел	
2.1. Этапы реализации программы.....	9
2.2. Направления деятельности.....	9
2.3. Методологические основы организации наставничества в МДОУ (Этапы становления профессионала).....	11
III. Организационный раздел	
3.1. Механизм реализации программы.....	13
3.2. Условия реализации программы.....	13

«Всегда вперед,
после каждого совершенного шага
готовиться к следующему,
все помыслы отдавать тому,
что еще предстоит сделать»
Н.Н. Бурденко

Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога», национальном проекте «Образование». Овладение большим спектром профессиональных компетенций – это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

– процесс адаптации сопряжен с преодолением дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики дошкольного учреждения, коллектива, родительского социума.

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм, методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций, более строгий контроль за его практической деятельностью. Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставника с наставляемым педагогом на уровне дошкольного образовательного учреждения. Наставляемый участник программы наставничества через взаимодействие с наставником и при его поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Программа наставничества МДОУ д/с № 19 «Ивушка» г. Буденновска разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения России от 25.12. 2019 г. №Р- 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с

применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», методических рекомендаций по выполнению п. 33 распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Срок реализации программы: 3 года.

I. Целевой раздел

1.1. Актуальность программы.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших педагогические ВУЗы и колледжи, не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и дошкольного образовательного учреждения требует специальной подготовки.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками дошкольного образовательного учреждения и не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями.

Проблема: Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической, в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа наставничества предусматривает организацию системной работы педагога-наставника с целью помощи молодому педагогу в процессе его профессионального становления.

Новизна: Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

1.2. Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, раскрытии личностного потенциала и успешной самореализации.

Задачи:

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- формирование активной жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала;
- формирование качеств педагога, как личности, адаптированной к современной социокультурной среде;
- адаптация к дошкольной культуре, усвоение традиций коллектива детского сада, правил поведения и общения в образовательном учреждении.

1.3. Принципы и подходы к формированию и реализации программы.

Программа наставничества ориентирована на современные подходы и принципы:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательного учреждения выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и наставляемого;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- направленности плановой деятельности наставника на профессиональное становление наставляемого.

Основные направления деятельности.

1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

2. Формирование навыков ведения педагогической документации.
3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

1.4. *Значимые характеристики участников реализации программы наставничества:*

- Руководитель – заведующий МДОУ осуществляет общее руководство за организацией наставничества и контроль за реализацией программы.
- Куратор (заместитель заведующего по УВР), который создает условия и организует работу по выполнению программы, осуществляет координацию деятельности педагогов (наставников и наставляемых), оказывает участникам наставничества методическую помощь.
- Наставник – опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий профессиональными и нравственными качествами, высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.
- Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт, развивает новые навыки компетенции.
- Педагог-психолог – участник программы, который осуществляет психологическое сопровождение наставников и наставляемых, их взаимодействие.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника	Педагог первой или высшей категории Педагогический стаж не менее 5 лет (приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества)
Показатели результативности	– стабильно высокие результаты образовательной деятельности; – отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	– глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; – умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; – знание компьютерных программ

Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> – умение обучать других; – умение слушать; – умение говорить (грамотная речь); – аккуратность, дисциплинированность; – ответственность; – ориентация на результат; – командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> – потребность в приобретении опыта управления людьми; – желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); – потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

1.5. Планируемые результаты выполнения программы

1. Для педагога – наставляемого:

- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- повышает профессиональный уровень и готовность к полноценной работе;
- усваивает правила дошкольной культуры, традиции и правила жизни МДОУ.

2. Для педагога – наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

3. Для заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе:

- повышение культурного и профессионального уровня подготовки кадров.

4. Для педагога-психолога:

- повышение культурного и профессионального уровня в регулировании взаимоотношений педагогов.

3. Наставничество для МДОУ:

- способствует стабильному профессиональному росту членов педагогического коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует сплочению всех субъектов педагогического процесса в коллектив единомышленников.

1.6. Оценка результатов реализации программы

Реализация программы рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества 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:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

Контроль и реализация программы включает: посещение непосредственно-образовательной деятельности, режимных моментов, других мероприятий, родительских собраний, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

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

Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанниками образовательных программ);
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

II. Содержательный раздел

2.1. Этапы реализации программы

I. Подготовительный

II. Реализационный

III. Итоговый

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов дошкольной образовательной организации о наставничестве;
- закрепление наставляемых педагогов за воспитателями – наставниками;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей;
- кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета МДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Реализационный этап включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания образовательных программ, используемых в МДОУ;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для наставляемых в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для педагогов по работе с родителями;
- самообразование;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Итоговый этап включает в себя:

- показ наставляемыми педагогами открытых мероприятий:
 - на уровне МДОУ;
 - на муниципальном уровне;
- анализ результатов работы на педагогических советах;
- ежегодное подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

2.2. Направления и содержание деятельности по реализации программы

Реализация программы предусматривает два основных направления деятельности.

Направления

Направление	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала, именно здесь педагогу необходимо наставничество
Социализация	Появление новых качеств личности

В русле этих направлений осуществляется содержание деятельности по наставничеству:

- информирование о цели, назначении, принципах и содержании деятельности МДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада;
- создание в учреждении условий для личностных проявлений начинающего педагога для его самореализации;
- организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;
- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности);
- вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;
- деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;
- проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;
- контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям;
- обеспечение и предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;
- обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;
- организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству; рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);
- своевременное решение конфликтных ситуаций.

При этом педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

2.3. Методологические основы программы.

Этапы становления профессионала:

- адаптация – освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности;
- стабилизация – приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
- преобразование – достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Таким образом, программа способствует:

- вхождению в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональному самоопределению педагога;
- творческой его самореализации;
- вхождению в профессиональную самостоятельную деятельность;
- проектированию его профессиональной карьеры.

Для успешной реализации программы наставничества предусматривается выбор форм наставничества.

Программа рассматривает форму наставничества: «Педагог – педагог» и предлагает возможные варианты взаимодействия:

Взаимодействие	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Психологическая и личностная поддержка педагога, его педагогических компетенций и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными цифровыми технологиями
Опытный педагог – неопытный педагог»	Оказание методической поддержки

В ходе освоения программы наставничества можно применять различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности и цели.

Наименование технологии	Суть технологии
Фасилитация	Цель: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно (групповое обсуждение поиска верного решения проблемы)
Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология, формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему, используется в формате встречи «обсуждение проблемы»
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
Коучинг	Метод тренировки с помощью «коуча» (наставника)
Тьюторство	Персональное сопровождение наставляемого в образовательном пространстве

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

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

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемого используются различные формы. Выбор форм зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы;
2. Контроль за деятельностью в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами.
4. Личный пример наставника (личный пример наставника должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня).

Формы работы, используемые в работе по наставничеству:

- наблюдения педагогического процесса у опытных педагогов;
- взаимопосещение;

- общение (личная беседа);
- консультации;
- открытые мероприятия;
- совместная деятельность;
- анализ ситуаций;
- обучение действием, показ;
- презентация моделей занятий с детьми;
- психологические тренинги;
- отчет

III. Организационный раздел

3.1. Механизм реализации программы

Реализация программы рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, наставляемыми, руководителем дошкольного учреждения, заместителем заведующего по УВР.

Методическая служба и заведующий МДОУ осуществляет контроль над реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий МДОУ в начале учебного года представляет педагогическим работникам детского сада педагога, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы педагога с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение непосредственно-образовательной деятельности, режимных моментов, других мероприятий, родительских собраний, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

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

3.2. Условия и ресурсы успешной реализации программы

Для успешной реализации программы наставничества в МДОУ способствуют следующие условия:

- нормативно-правовые (наличие документов, регламентирующих наставническую деятельность в МДОУ);
- организационно-методические (ведение наставнической деятельности в системе при оптимальном сочетании теории и практики и тесном взаимодействии всех участников; психолого-методическая поддержка, мониторинговые исследования и своевременная корректировка действий при необходимости; повышение профессиональной компетенции наставников с использованием разных форм: курсы повышения квалификации, самообразование, семинары, вебинары, конкурсы повышения мастерства, общение в профессиональных интернет-обществах);

- кадровые (наличие координатора, куратора, опытных педагогов-наставников, педагога –психолога);
- материально-технические (помещение для встреч, информационная доска, электронная страничка на сайте, ТСО для сопровождения мероприятий, информационно-методические источники);
- мотивационно-стимулирующие (действующая система поощрения в МДОУ).