



Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 26 «Золотая рыбка»
города Буденновска Буденновского района»

Принято:
на педагогическом совете
МДОУ ДС № 26 г. Буденновска
протокол № 1
от «31» августа 2023г.

Утверждаю:
заведующий МДОУ ДС № 26
г. Буденновска
Приказ № 47/6-ОД
« 31 » августа 2023г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ЛЕСЕНКА РОСТА»

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 26 города Буденновска Буденновского района»

2023г.

Паспорт программы наставничества
«ЛЕСЕНКА РОСТА»

1. Дата утверждения: 31.08.2023 г.
2. Руководитель: заведующий МДОУ ДС № 26 г. Будённовска
Титкова Валентина Петровна.
3. Авторы разработчики:
 - заместитель заведующего Бойко Ольга Владимировна;
 - воспитатель Зигалова Ольга Владимировна.
4. Исполнители: педагоги – наставники и педагоги – наставляемые.
5. Срок действия: 3 года.

Содержание

Пояснительная записка	4
I. Целевой раздел	
1.1 Актуальность и новизна программы	5
1.2. Цели и задачи программы	5
1.3. Принципы и подходы к формированию и реализации программы	6
1.4. Значимые характеристики участников реализации программы	6
1.5. Планируемые результаты выполнения программы	7
II. Содержательный раздел	
2.1. Этапы реализации программы	8
2.2. Направления деятельности	9
2.3. Методологические основы организации наставничества в ДО	10
III. Организационный раздел	
3.1. Механизм реализации программы	12
3.2. Условия реализации программы	13
3.3. Оценка результатов реализации программы	13

Пояснительная записка

Программа наставничества МДОУ ДС № 26 г. Будённовска, разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным 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 в ДОУ - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа реализуется в ДОУ через план мероприятий (Дорожную карту) и ряд принятых локальных нормативных правовых актов.

I. Целевой раздел

1.1. Актуальность и новизна программы.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. 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 ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение начинающих педагогов, не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь начинающим педагогам в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

1.2 Цели и задачи программы

Цель: организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции.

Задачи:

- оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении;

- обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию;

- обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности;

- создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов;

- создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.3 Принципы и подходы к формированию и реализации программы.

Программа наставничества ориентирована на современные подходы и принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.

2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.

3. Доброжелательность и взаимное уважение.

4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.

5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

1.4 . Значимые характеристики участников реализации программы.

Реализация программы предполагает наличие в ДОУ следующих участников:

- ***Руководитель***, разделяющий ценность отечественной системы образования, приоритетные направления её развития. Руководитель – заведующий МДОУ ДС № 26 г. Буденновска осуществляет общее руководство за организацией наставничества и контроль реализации программы.

- ***Куратор*** (заместитель заведующего), который создаёт условия и организует работу по выполнению программы, осуществляет координацию деятельности педагогов (наставников и наставляемых), оказывает участникам наставничества методическую помощь.

- ***Наставник*** – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и обучения, высоким уровнем коммуникативности и гибкостью в общении.

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

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

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника, через психолога – педагогическое сопровождение.

В МДОУ ДС 26 г. Буденновска это:

- педагоги, имеющие не большой трудовой стаж педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагоги, не имеющие квалификационной категории;
- педагог, имеющий перерыв в работе более 2-х лет.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет наставляемым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно, взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

В коллективе, где грамотно построена система психолого – педагогического сопровождения в рамках наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, наставляемый педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

Критерии отбора наставляемых:

- Наставляемый – педагогический работник, желающий при поддержке наставника приобрести новый опыт, развить необходимые компетенции на основе своих запросов, профессиональных затруднений. Это может быть молодой педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности (менее 5 лет); новый педагог в коллективе.

- Педагог – психолог, в фокусе которого находятся личности наставников и наставляемых, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

1.5. Планируемые результаты выполнения программы

Для педагога – наставляемого:

- раскрытие индивидуальных профессиональных качеств и стремления к саморазвитию, к самосовершенствованию;
- повышение профессионального уровня и готовности к полноценной работе («вход» в профессию);
- совершенствование взаимоотношений с участниками педагогического процесса;
- усвоение и принятие правил дошкольной культуры, традиций и правил жизни ДОУ (адаптация).

Для педагога-наставника:

- личностный и профессиональный рост;
- диссеминация собственного педагогического опыта.

Для ДОУ:

- сплочение всех субъектов педагогического процесса в коллектив единомышленников;
- рост творческого потенциала педагогического коллектива;
- улучшение качества воспитательно – образовательного процесса в ДОУ.

Для заместителя заведующего:

- повышение культурного и профессионального уровня педагогических кадров МДОУ ДС № 26 г. Буденновска.

Для педагога – психолога:

- личностный рост в профессиональной деятельности.

II. Содержательный раздел.

2.1. Этапы реализации программы.

I. Подготовительный

II. Диагностический.

III. Практический.

IV. Аналитический.

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов 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.

Диагностический этап.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

Практический этап.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Аналитический этап.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

2.2. Направления и содержание деятельности по реализации Программы.

Реализация программы предусматривает два основных направления деятельности: профессионализация и социализация. В русле этих направлений осуществляется содержание деятельности по наставничеству:

- Информирование о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого – педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя ДОУ.
- Создание в организации 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, учёт 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.

Программа предусматривает 3 ступени вхождения педагога в профессию:

1 ступень – «Осознание» (адаптация, освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

2 ступень – «Развитие» (стабилизация, приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

3 ступень – «Становление» (преобразование, достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Таким образом, программа способствует:

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

Для успешной реализации программы наставничества предусматривается выбор формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МДОУ ДС № 26 г. Буденновска, 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»	Реализация психозмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка

В практике обучения и развития наставляемого педагога программа позволяет наставнику использовать новые модели наставничества (по И.А. Эсаулову). Это:

- модель «Один на один»;
- групповое наставничество;
- флеш – наставничество (одноразовая встреча);
- партнёрское наставничество (равный – равному);
- реверсивное наставничество (младший обучает старшего);
- виртуальное наставничество (в режиме онлайн).

В ходе реализации программы используются современные технологии наставничества:

- Фасилитация – групповое обсуждение поиска верного решения проблемы.
- Модерация «Обуздывание» - формат – беседа с «жестким» обсуждением проблемы.
- Супервизии – анализ проблемы собственной деятельности с привлечением более опытного специалиста.
- Коучинг – метод тренировки с помощью «коуча» наставника.

-Тьюторство – персональное сопровождение наставляемого в образовательном пространстве.

Эффективное взаимодействие педагогов «опытный – начинающий» обеспечивает технология «5 шагов».

Технология взаимодействия «5 шагов»

1 шаг – «Я расскажу, ты послушай».

2 шаг – «Я покажу, ты посмотри».

3 шаг – «Сделаем вместе».

4 шаг – «Сделай сам, я подскажу».

5 шаг – «Сделай сам и расскажи, что сделал».

Действенными инструментами наставничества при этом являются:

- общение (личная беседа);
- инструктаж (консультирование);
- обучение действием, показ;
- совместная деятельность;
- личный пример;
- обратная связь;
- «Тень руководителя» (1 – 3 дня с наставником);
- анализ ситуаций;
- задания;
- экскурсии;
- наблюдения;
- отчёт.

III. Организационный раздел

3.1. Механизм реализации программы.

Реализация программы «Лесенка роста» рассчитана на один учебный год.

Руководителем программы является заведующий МДОУ ДС № 26 г. Буденновска, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель Программы:

Осуществляет координацию деятельности участников Программы по эффективной реализации ее основных механизмов.

Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в Программу.

Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации Программы.

Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией Программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги.

Молодые педагоги:

- участвуют в реализации мероприятий 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;
- осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации Программы;
- подготавливают доклады о ходе реализации Программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения Программы;
- подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий Программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль над реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий МДОУ ДС № 26 г. Буденновска 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 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 «Лесенка роста» представляются на итоговом педагогическом совете.

3.2. Условия и ресурсы успешной реализации программы.

Для качественной организации наставнической деятельности в МДОУ ДС № 26 г. Буденновска необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.3 Оценка результатов реализации программы.

Реализация Программы рассчитана на три года, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором с учетом психолого – педагогического сопровождения.

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 занятий, родительских собраний и других мероприятий, 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. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

- 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 обучающимися образовательных программ).
- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Литература:

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций. Ресурсы образования. [Электронный ресурс].

Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymipedagogami-vdou?ustp=W&ustp=W>.

3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kakmetod-obucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-nanovoy-rabote>.

4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/oroli-nastavnichestva-vdoshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>.