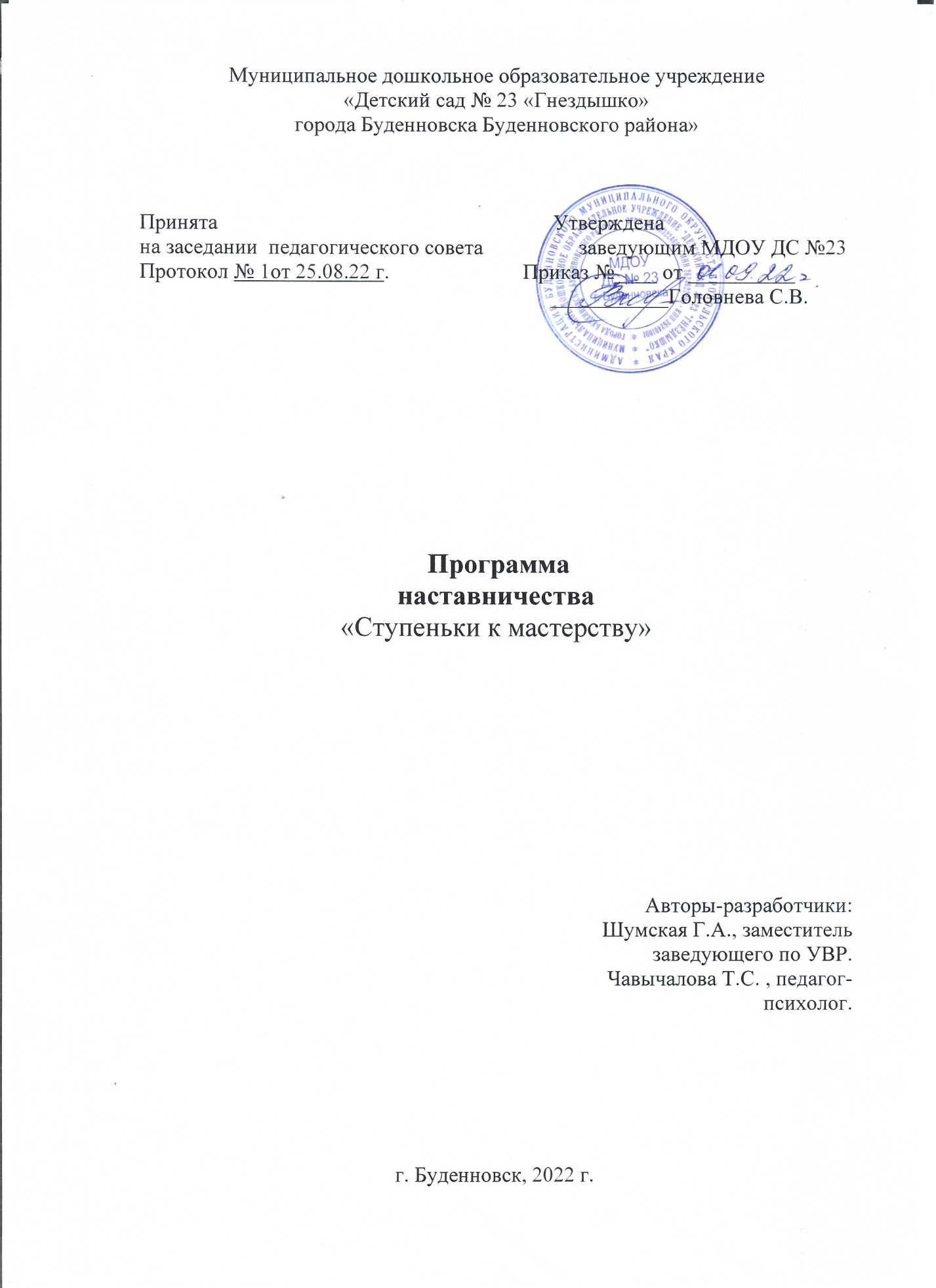
****Мастерство – это не станция назначения,

а трудное путешествие, достижение

определённой цели.

**Паспорт программы наставничества**

«Ступеньки к мастерству»

1. Дата утверждения: 01.09.2022 г.
2. Руководитель: заведующий МДОУ ДС № 23 г. Будённовска

Головнева Светлана Владимировна.

1. Авторы разработчики:

- заместитель заведующего по УВР Шумская Галина Аршаковна;

- педагог-психолог Чавычалова Татьяна Станиславовна.

1. Исполнители: педагоги – наставники и педагоги – наставляемые.
2. Срок действия: 3 года.

**Содержание**

**Пояснительная записка** ………………………………………………………4

**Ι. Целевой раздел**

1.1Актуальность и новизна программы ……………………………………5

* 1. . Цели и задачи программы …………………………………………………5
  2. . Принципы и подходы к формированию и реализации программы ……6
  3. . Значимые характеристики участников реализации программы …….........6
  4. . Планируемые результаты выполнения программы ………………….........7

**ΙΙ. Содержательный раздел**

2.1. Этапы реализации программы ……………………………………………8

2.2. Направления деятельности ………………………………………………9

2.3. Методологические основы организации наставничества в ДОУ ……….10

**ΙΙΙ. Организационный раздел**

3.1. Механизм реализации программы ………………………………………12

3.2. Условия реализации программы …………………………………………13

3.3Оценка результатов реализации программы ………………………………13

**Пояснительная записка**

Программа наставничества МДОУ ДС № 23 «Гнездышко» г. Будённовска, разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № 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.

**Ι. Целевой раздел**

* 1. ***Актуальность и новизна программ****ы.*

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. ***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. ***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. ***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 ДОУ осуществляет общее руководство за организацией наставничества и контроль реализации программы;

- Куратор (заместитель заведующего по УВР), 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 психолого – педагогическое сопровождение.

В МДОУ ДС 23 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 наставника**:

- 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 Планируемы результаты выполнения программы***

*Для педагога – наставляемого*:

* раскрытие индивидуальных профессиональных качеств и стремления к саморазвитию, к самосовершенству;
* 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 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 по УВР:*

* повышение культурного и профессионального уровня педагогических кадров МДОУ.

*Для педагога – психолога:*

* личностный рост в профессиональной деятельности.

**ΙΙ. 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; 9 ⎫

- 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);

1. ступень – «Развитие»

(стабилизация, приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

1. 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 № 23, 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 психоэмоциональной 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.

**ΙΙΙ. Организационный раздел**

***3.1. Механизм реализации программы.***

Реализация программы «Ступеньки к мастерству» рассчитана на один учебный год,

Руководителем программы является заведующий ДОО, 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.

Руководитель дошкольной организации 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 «Ступеньки к мастерству» представляются на итоговом педагогическом совете.

***3.2. Условия и ресурсы успешной реализации программы.***

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ 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- obucheniyap ersonala - 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/ o-roli- nastavnichestva-vdoshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii