

**Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Сертоловский детский сад комбинированного вида № 1»
(МДОБУ «Сертоловский ДСКВ № 1»)**

УТВЕРЖДЕНА
Приказ МДОБУ
«Сертоловский ДСКВ № 1»
От 30.08.2024г. №97/1- од

Программа реализации наставничества

г. Сертолово
2024

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Настоящая Программа реализации наставничества (далее – Программа) Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад комбинированного вида №1» (далее - ДОУ) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (ред. от 20.08.2021)

- Распоряжением Минпросвещения РФ от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. №Р-174»

- Распоряжением Правительства РФ от 24.06.2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.»

- Письмом Минпросвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне ДОУ.

Направленность Программы, ее содержание способствует развитию педагогической компетенции начинающих педагогов, устранению дефицитов, и формирует у педагогов компетенции разрешения проблем.

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

В Программе определены концептуальные основы целевой модели наставничества педагогических работников в ДОУ, раскрываются содержательные и организационные основы работы.

1.2. Цели и задачи Программы

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

Задачи:

- содействовать созданию в ДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала молодых/начинающих педагогов и иных категориях, наставляемых путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки молодых/начинающих педагогов и иных категориях, наставляемых ДОУ;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом жизни Учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- осуществлять наставничество с использованием эффективных форм и методов, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

1.3. Принципы и подходы к формированию Программы

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Учреждения;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

8) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Значимые для разработки и реализации Программы характеристики

В Программе используются следующие понятия и определения:

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.

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

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.

1.5. Планируемые результаты

1. Адаптация молодых педагогов в ДОУ.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов района, в создании и реализации творческих проектов, инновационной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства.

1.6. Мониторинг результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах осуществляется посредством анкетирования.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкетирование проводится три раза за период наставничества, первичное, промежуточное и итоговое.

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

Среди оцениваемых результатов отмечаются следующие:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе ДОУ;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников Программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.;
- участие наставляемого в мероприятиях за рамками ДОУ, усиливающих роль/статус последней.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Формы реализации наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества. Исходя из образовательных потребностей, в данной целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Педагог- педагог».

Варианты формы наставничества «Педагог-педагог»

| Формы взаимодействия | Цель |
|--|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный педагог – начинающий педагог» | Методическая поддержка |

2.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

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

Содержание этапа: педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого/начинающего 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.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого/начинающего педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом 1 раз в год.

2 этап. Практический

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.

3 этап. Аналитический.

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога;
- 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.

2.3. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с наставляемыми педагогами

Для повышения профессионального мастерства молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки наставляемых, от поставленных задач.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании наставляемых.

2. Контроль за деятельностью наставляемых педагогов в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Процесс формирования пар и групп наставников и наставляемых, в отношении которых осуществляется наставничество

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3.2. Примерный план работы педагога наставника с наставляемым

| № | Содержание работы | Форма проведения |
|--------------|---|--|
| 1 год | | |
| 1 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого | Анкетирование |
| 2 | Изучение нормативно правовой базы Учреждения. | Консультация |
| 3 | Ведение педагогической документации | Консультация |
| 4 | Оказание помощи в подготовке и проведении мониторинга развития детей в начале года. | Знакомство с правилами проведения педагогического мониторинга, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. |
| 5 | Проектирование и анализ образовательной деятельности. | Взаимопосещения |
| 6 | Организация развивающей предметно пространственной среды (РППС) | Анализ РППС в группе/кабинете/залах |
| 7 | Режимные моменты | Взаимопосещения |

| | | |
|--------------|---|---|
| 8 | Организация прогулки | |
| 9 | Мониторинг освоения образовательной программы воспитанниками | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. |
| 10 | Мониторинг профессионального роста наставляемого | Анкетирование |
| 11 | Итоги реализации плана | Подготовка отчета наставника Самоанализ наставляемого педагога. |
| 2 год | | |
| 1 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых | Анкетирование |
| 2 | Ведение педагогической документации | Мониторинг документации наставляемого |
| 3 | Педагогический мониторинг развития детей | Консультирование |
| 4 | Моделирование воспитательного процесса в группе. | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм) |
| 5 | Проектирование и анализ образовательной деятельности. | Взаимопосещения |
| 6 | Проектная деятельность | Планирование, этапы, реализация проекта |
| 7 | Игровая деятельность | Взаимопосещения |
| 8 | Работа с родителями | Консультирование, посещение мастер-классов наставника |
| 9 | Мониторинг освоения образовательной программы воспитанниками | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. |
| 10 | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Анкетирование |
| 11 | Итоги реализации плана | Подготовка отчета наставника Самоанализ наставляемого педагога |
| 3 год | | |
| 1 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого | Анкетирование |

| | | |
|----|--|--|
| 2 | Ведение педагогической документации | Мониторинг документации наставляемого |
| 3 | Освоение современных педагогических технологий | Организация работы по проектированию образовательной деятельности с использованием конкретных технологий |
| 4 | Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий |
| 5 | Проектирование и анализ образовательной деятельности | Взаимопосещения |
| 6 | Использование ИКТ на занятиях | Консультирование |
| 7 | Создание портфолио педагога. | Презентация портфолио наставника. |
| 8 | Введение в процесс аттестации | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников |
| 9 | Мониторинг освоения образовательной программы воспитанниками | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками |
| 10 | Мониторинг профессионального роста наставляемого | Анкетирование |
| 11 | Итоги реализации плана | Подготовка отчета наставника Самоанализ наставляемого педагога |

3.3 Финансовые условия реализации Программы

На основании Положения о системе оплаты труда и стимулировании труда работников (новая редакция 5) МДОБУ «Сертоловский ДСКВ №1» педагогам - наставникам устанавливается стимулирующая надбавка.

Анкета для молодых педагогов № 1

Уважаемый педагог! Просим Вас ответить на несколько вопросов в целях усовершенствования работы с молодыми специалистами.

1. Ваш возраст _____

2. Образование (вуз, специальность, дата окончания)

3. Почему Вы решили пойти работать в детский сад:

- не смог найти другую работу, а эта работа более-менее близка к моей специальности по диплому;

- меня привлекает работа с детьми;

- работа педагога представляется интересной, творческой;

- свой вариант: _____

4. Совпали ли Ваши представления о работе с реальностью?

5. С какими трудностями Вы столкнулись в первое время, когда пришли на работу?

6. Каким было отношение к Вам коллег и администрации (подчеркните).

Дружелюбное

По-разному

Скорее, негативным

7. Нравится ли Вам работа?

- да, я полностью удовлетворен

- средне

- не удовлетворен

8. Больше всего мне нравится в работе то, что _____

9. Больше всего мне не нравится _____

10. Требуется ли Вам поддержка как молодому специалисту (методическая, психологическая и т. д.)? _____

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ!

Анкета для молодых педагогов № 2

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

- Да (я всё знаю и умею)
- Нет (я многого не знаю, мне сложно)
- Частично (иногда испытываю затруднения)

2. Испытываете ли Вы трудности в общении (если да, подчеркните)

- с воспитанниками
 - с родителями воспитанников
 - с коллегами
 - с администрацией
 - с обслуживающим персоналом
 - другое (допишите)
-
-

3. Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы испытываете трудности, поставив знак «+» в соответствующем столбце.

При выборе видов деятельности, включающих в себя множество составляющих (например «Развитие речи» включает в себя: развитие связной речи, расширение словаря, освоение грамматически правильной речи, освоение звуковой культуры речи), просим Вас ниже указать конкретно по какому подразделу испытываете трудность.

| Раздел деятельности | Не испытываю трудности | Хочу расширить знания и умения по данному пункту | Испытываю трудности |
|---|------------------------|--|---------------------|
| Планирование работы перспективное и календарно-тематическое | | | |
| Взаимодействие с семьями воспитанников | | | |
| Создание развивающей среды в группе | | | |
| Создание благоприятного микроклимата в группе | | | |
| Организация игровой деятельности | | | |
| Организация оптимальной двигательной активности | | | |
| Организация непосредственно-образовательной деятельности с детьми | | | |
| Оздоровительно-закаливающие мероприятия | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Физическое развитие | | | |
| Сенсорное развитие | | | |
| Развитие представлений об окружающем мире | | | |
| Речевое развитие | | | |
| Развитие элементарных математических представлений | | | |
| Организация детской продуктивной деятельности (указать какой (изобразительная, конструктивная)) | | | |
| Нравственное развитие | | | |
| Трудовое воспитание | | | |
| Организация самостоятельной деятельности детей | | | |
| Организация культурно-досуговой деятельности | | | |
| Определение уровня достижений детей (мониторинг) | | | |
| Другое (<i>запишите</i>) | | | |

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого специалиста
- другое (*допишите*)

4. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (*пронумеруйте в порядке выбора*)

в консультациях по нормативным документам ДОУ _____

в методических консультациях по отдельным разделам (*указать по какому*) _____

в просмотре открытых занятий у опытных воспитателей (*уточнить виды занятий*)

в знакомстве с передовым педагогическим опытом (*указать тематику*)

другое

5. Какие цели и задачи в профессиональном росте Вы ставите перед собой на ближайшее время?

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ!

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение

«Сертоловский детский сад комбинированного вида №1»

(МДОБУ «Сертоловский ДСКВ №1»)

Примерный план работы

педагога наставника с наставляемым

на 20____ - 20____ учебный год

Ф.И.О.

наставника _____

Должность

наставника _____

Ф.И.О. наставляемого

Должность наставляемого

педагога _____

Период работы в ДОУ наставляемого _____

Отчетный период

Учебный год

Цель

Задачи _____

| №п/п | Мероприятия | Сроки выполнения | Оценка выполнения (дата, подпись наставника) |
|------|--|------------------|--|
| 1. | Составление и утверждение индивидуального плана наставничества | | |
| | | | |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Приложение 3

Примерная схема отчета педагога – наставника

1. Задачи по работе с наставляемым педагогом.
2. Мероприятия (виды деятельности) наблюдения у наставляемого педагога.
3. Мероприятия (виды деятельности) наблюдения наставляемым педагогом у наставника.
4. Другие мероприятия.
5. Выводы по результатам наблюдения.
6. Оценка наставника о профессиональном становлении наставляемого педагога.
7. Отзывы с предложениями по дальнейшей работе наставляемого педагога