Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад комбинированного вида № 18 «Берёзка»

города Буденновска Буденновского района»

Принята Утверждена

на заседании педагогического совета заведующим МДОУ ДС № 18

Протокол №\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «Берёзка» г. Буденновска

Приказ №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_О.И.Кузьмина

 **Программа**

**наставничества**

**«Путь к успеху»**

Авторы-разработчики:

Коваль С.Н., заместитель

заведующего по УВР.

Смирнова Я.А.,

педагог-психолог.

г. Буденновск, 2022 г.

Успех – это не станция назначения,

а трудное путешествие, достижение

 определённой цели.

**Паспорт программы наставничества**

«Путь к успеху»

1. Дата утверждения: 01.09.2022 г.
2. Руководитель: заведующий МДОУ ДС № 18 «Берёзка» г. Будённовска Кузьмина Ольга Игоревна.
3. Авторы разработчики: заместитель заведующего по УВР Коваль Светлана Николаевна; педагог-психолог Смирнова Яна Анатольевна
4. Исполнители: педагоги – наставники и педагоги – наставляемые.
5. Срок действия: 3 года.

**Содержание**

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

**Ι. Целевой раздел**

* 1. Актуальность и новизна программы ……………………………………5
	2. . Цели и задачи программы …………………………………………………5
	3. . Принципы и подходы к формированию и реализации программы ……6
	4. . Значимые характеристики участников реализации программы …….........6
	5. . Планируемые результаты выполнения программы ………………….........8
	6. . Оценка результатов реализации программы ………………………………8

**ΙΙ. Содержательный раздел**

2.1. Этапы реализации программы ……………………………………………10

2.2. Направления деятельности ………………………………………………11

2.3. Методологические основы организации наставничества в ДОУ ……….12

**ΙΙΙ. Организационный раздел**

3.1. Механизм реализации программы ………………………………………14

3.2. Условия реализации программы …………………………………………15

**Пояснительная записка**

Программа наставничества МДОУ ДС № 18 «Берёзка» 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**

*1.1.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. *Цели и задачи программы*

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

Задачи:

* привитие педагогам интереса к педагогической деятельности, к профессии педагога;
* ускорение процесса становления педагога, развитие у него способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
* формирование системного подхода педагога к анализу и планированию своей деятельности, выбору средств, методов и форм работы;
* 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. *Принципы и подходы к формированию и реализации программы.*

Программа наставничества ориентирована на современные подходы и принципы:

* точечный, индивидуализированный и персонализированный характер;
* субъект – субъектное взаимодействие;
* личностно-ориентированная направленность;
* опора на лучший опыт, использование разнообразных форм и видов;
* выстраивание практик с использованием интернет – среды;
* ориентация на принципы добровольности, равенства, системности, вариативности, сохранения индивидуальных приоритетов.
	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 за реализацией 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.

**Критерии отбора наставника**:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификация сотрудника** | Должность: педагог первой или высшей квалификационной 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 формы 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** | - умение обучать других;- умение слушать;- умение говорить (грамотная речь);- аккуратность, дисциплинированность;- ответственность;- ориентация на результат;- командный стиль работы. |
| **Личные мотивы к наставничеству** | - потребность в приобретении опыта управления людьми;- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации. |

* 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, имеющий непедагогическое профессиональное образование, опытный педагог, испытывающий трудности в освоении нововведений.
* Педагог – психолог, в фокусе которого находятся личности наставников и наставляемых, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.
	1. *Планируемы результаты выполнения программы*
* Для педагога – наставляемого:
* познание собственных педагогических качеств и стремления к саморазвитию, самосовершенству;
* повышение профессионального уровня и готовности к полноценной работе («вход» в профессию);
* улучшение взаимоотношений с участниками педагогического процесса;
* усвоение и принятие правил дошкольной культуры, традиций и правил жизни ДОУ (адаптация).
* Для наставника:
* развитие своих деловых качеств;
* повышение профессионального уровня в процессе взаимообучения.
* 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 подготовки кадров.
* Для педагога – психолога:
* Повышение культурного и профессионального уровня в регулировании взаимоотношений педагогов.
	1. *Оценка результатов реализации программы*

Реализация Программы рассчитана на три 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:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) 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:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений

в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

**ΙΙ. Содержательный раздел**

*2.1. Этапы реализации программы*

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

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.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях

педагогического совета ДОУ 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 ДОУ.
* Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
* Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
* Ознакомление подопечных с организацией предметно-развивающей среды в группах.
* Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
* 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 молодыми специалистами открытых мероприятий:
* в образовательной организации,
* на муниципальном уровне.
* Анализ результатов работы на педагогическом совете.
* Ежегодное подведение итогов работы.
* Обобщение опыта работы.

*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:

1. Информирование о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого – педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя ДОУ.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение и предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. 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).
13. 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 № 25, 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).

Используются в ходе реализации программы наставничества и современные технологии:

* 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 рассчитана на три года, осуществляется наставниками, наставляемыми, руководителем дошкольной организации и его заместителем по УВР.

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 «Путь к успеху» представляются на итоговом педагогическом совете.

*3.2. Условия и ресурсы успешной реализации программы*

Для успешной реализации программы в ДОУ способствуют следующие условия:

* нормативно-правовые (наличие документов, регламентирующих наставническую деятельность в ДОУ);
* 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 ДОУ).