

ПРИНЯТА

Педагогическим советом
МБДОУ "Центр развития
ребёнка - детский сад №12
«Родничок»
Протокол № 3 от 28.03.2024г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 17 от «28» марта 2024 года
Заведующий
МБДОУ "Центр развития ребёнка -
детский сад №12 «Родничок»
_____/ Мохова Г.В../

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения МБДОУ "Центр развития ребёнка - детский сад №12
«Родничок»**

2024

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ "Центр развития ребёнка - детский сад №12 «Родничок»
Решение об утверждении Программы	Приказ №17 от «28» марта 2024 г.
Авторы-разработчики Программы	Мохова Г.В., заведующая МБДОУ Родина О.А., старший воспитатель, педагог-психолог, Калашникова М.Ю., педагог-психолог, Сухова О.С., воспитатель.
Нормативно-правовая база	-Указ президента РФ от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в РФ Года педагога и наставника» -Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»; -Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; -Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16); Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.) -Постановление администрации Владимирской области от 28 октября 2016 года N 960 «Об утверждении Положения о наставничестве в администрации области» -Документы, регламентирующие деятельность наставничества в образовательной организации ➤ Приказ о внедрении модели наставничества ➤ Приказ о назначении куратора и наставников ➤ Приказ об утверждении Положения о наставничестве ➤ Приказ об утверждении программы наставничества, плана мероприятий по реализации программы
Цель Программы	Реализация комплекса по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи Программы

	➤ Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых в образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования; ➤ выявление и распространение лучших программ и практик наставничества; ➤ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; ➤ подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; ➤ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.
Ожидаемые результаты	➤ непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; ➤ рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; ➤ развитие профессиональных перспектив педагогов в условиях цифровизации образования; ➤ сформирована база наставников и создан банк практик и персонализированных программ наставничества; ➤ обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников. Мероприятия по популяризации роли наставника	➤ Выступление наставников на педсоветах. ➤ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. ➤ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте образовательной организации и страницах ДОУ в социальных сетях. ➤ Создание на сайте образовательной организации методической копилки с программами наставничества. ➤ Доска почета в ДОУ «Лучшие наставники». ➤ Объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др. ➤ Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Внедрение программ наставничества в ДОО обеспечит согласованность и преемственность взаимоотношений в коллективе.

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии в образовательной организации.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в МБДОУ Детский сад № 18 «Солнышко».

Задачи:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.3. Применяемые формы наставничества

Форма

Наставник – педагог с опытом

Наставляемый – молодой (начинающий) педагог

Наставник – педагог с высоким уровнем ИКТ-

Суть формата:

Наставник помогает молодому (начинающему) педагогу выстроить профессиональный маршрут, подсказывает, как решать рабочие задачи. Также наставник берет на себя ответственность за качество педагогического процесса в группе наставляемого, координирует его педагогическую деятельность. Он вовремя реагирует на изменения в

педагогическом процессе, педагог в короткие сроки развивает необходимые для педагогической деятельности навыки и умения.

Наставник помогает наставляемому освоить компьютер, учит его работать на интерактивной доске, с мультимедийной установкой, искать нужную

Ожидаемый результат: Наставник поможет сформировать распределенную систему трудностей не испугали молодого педагога. педагогической деятельности конкретного педагога, которая будет отличать его от коллег и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде. Работа в паре научит начинающего педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует эмоционально-ценностное отношение к профессии на личном примере наставника. Педколлектив освоит ИКТ-технологии и начнет применять их в образовательном процессе

информацию на профессиональных

компетентност и Наставляемы й – педагог с трудностями в освоении компьютерной грамотности	сайтах, создавать образовательные продукты с использованием ИКТ и электронных ресурсов. Преимущество формата – взаимообмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми. Опытные педагоги несильны в ИКТ, но владеют методикой и знают возрастные особенности детей дошкольного возраста. Молодые педагоги внедряют современные цифровые технологии, но забывают о принципе дошкольной педагогики «Не навреди!». Опытные педагоги помогают молодым коллегам выработать стратегию, чтобы вместе грамотно использовать ИКТ в образовательном процессе детского сада.	не от случая к случаю, а постоянно. Все педагоги будут в равной степени и на высоком уровне использовать их в работе с воспитанниками и родителями.
«Заинтересов ан ные педагоги – ответственны е родители» Наставник	Наставническая деятельность выходит за пределы педколлектива. Педагог в качестве наставника взаимодействует не другим педагогом, а с родителями. Он продолжает оказывать педагогическую поддержку всем родителям воспитанников своей группы, но с одной или двумя педагогами наставниками в индивидуальную работу: подробно разбирает проблемы в общении с ребенком, дает рекомендации. В ходе наставничества педагог формирует с родителями доверительные отношения. Он не указывает им на ошибки в воспитании ребенка, а подсказывает, как надо. Родителям такой формат общения позволяет открыто говорить с педагогом о своих трудностях, так как они начинают видеть в нем союзника.	Данный фор мат наставничества поможет создать в детском сад у профессионально- родительское сообщество. Родители и педагоги выработают еди ные требования и подходы к воспитанию детей.
Воспитанн ик- воспитанн ик	«успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; «равный – равному» – обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом. «нормотипичный ребенок – ребенок с ОВЗ» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе, социализацией и развитием коммуникационных навыков.	У наставников: развитие инициативности, самостоятельности; Формирование толерантности в отношении ребенка с особыми образовательными потребностями; У наставляемого: успешная социализация, повышение уровня включения в образовательный процесс, развитие коммуникативных навыков.

1.4. Понятия и термины, используемые в Программе Наставничества

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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 и личностные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества. *Методическое объединение/совет наставников образовательной организации* общественный

профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

2. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

Куратор, им может быть сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества, назначает куратора руководитель образовательной организации.

Наставник – это педагог(и), которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами в образовательной организации. У наставника может быть несколько наставляемых.

Наставляемый – это участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым(и) могут быть молодые специалисты; педагоги находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.; за наставляемым может быть закреплено несколько наставников.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя информационными базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование информационных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов – будущих участников Программы.

Информационная база наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

3. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация	Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы»	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Начинающий педагог
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении четко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять	Коучинг

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

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

4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/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:

Первый Этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Второй Этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества, уровня вовлеченности в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

План работы по организации наставничества

Пары наставник - наставляемый:

Тяглова Л.А. – Айрапетова М.А.;

Ананьева Т.П. – Сафина А.Ю.

Калашникова М.Ю. - Сафина Ю.В.

сроки	Содержание деятельности	Форма проведения
март	Выявление запроса у начинающих педагогов в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Посещение группы молодого специалиста с целью ознакомления его методов и приёмов работы с детьми.	Анкетирование
апрель	Роль взаимодействия с родителями в адаптации ребёнка. • Режим дня. Методы и приёмы. • Проведение прогулок. Посещение организованной совместной деятельности в режимных моментах наставником	Консультация. Наблюдение
май	Оформление картотеки «Пальчиковые игры» Цель: повышение профессионального мастерства педагогов в процессе активного педагогического общения по освоению игровой технологии с использованием сенсорного пакета. Подведение итогов работы анализ эффективности и результативности работы с начинающими специалистами.	Семинар – практикум
сентябрь	Оформление документации на группе	Консультация
октябрь	Создание условий выполнения СанПин 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" Постановление Главного государственного врача РФ от 28.01.21 №2	
ноябрь	Значение сенсорных игр для развития ребёнка раннего возраста	Консультация
декабрь	"Возможности и затруднения молодого специалиста"	Анкетирование

План мероприятий по повышению ИКТ-компетентности педагогов ДОУ:

Наставник Зимоглядова Е.А., воспитатель высшей кв.
категории

Наставляемые: воспитатели Сафина А.Ю., Сафина Ю.В.
Дымова О.С., Гаева Н.Е.

№ п/п	Название мероприятия	Срок
<i>Подготовительные мероприятия</i> (проведение анкетирования педагогов, подбор компьютерных программ для работы с педагогами)		
Сентябрь		
1	Творческая лаборатория «Флешка»: Использование ИКТ на этапе реализации ФГОС ДО»	2 недели
2	Практикум «Расширение использования ИКТ в воспитательно-образовательном процессе»	2 недели
Октябрь		
1	Приемы подготовки учебно-методических материалов средствами текстового процессора Microsoft Word.	2 недели
2	Создание различных текстовых документов в программе Word	2 недели
3	Показ индивидуальных работ	1 неделя
4	Проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций по работе с ПК (по запросу).	месяц
Ноябрь		
1	Знакомство с программой и приемы подготовки учебно-методических материалов с помощью электронных таблиц Microsoft Excel.	2 недели
2	Работа в программе Microsoft Excel. Создание таблиц и графиков	2 недели
3	Показ индивидуальных работ.	1 неделя
4	Проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций по работе с ПК (по запросу)	месяц
Декабрь		
1	Знакомство с программой и приемы подготовки презентаций Microsoft PowerPoint	2 недели
2	Мастер-класс - "Создание анимаций в программе PowerPoint"	2 недели
3	Показ индивидуальных работ	1 неделя
4	Проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций по работе с ПК (по запросу)	месяц
Февраль		
1	Знакомство с программой Publisher	3 Показ индиви
2	Мастер-класс - "Создание буклетов в программе Publisher "	4

	Проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций по работе с ПК (по запросу)	1 неделя
Март		
1	Знакомство с различными программами по редактированию фото и видео	
2	Показ индивидуальных работ	
11		
2	Проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций по работе с ПК (по запросу)	месяц
Апрель		
1	Поиск ресурсов в сети Интернет. Образовательные Интернет-ресурсы (обзор и тематический поиск).	2 недели
2	Работа по подгруппам. Создание электронной почты.	2 недели
3	Показ индивидуальных работ	1 неделя
4	Проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций по работе с ПК (по запросу)	
май		
1	Работа по подгруппам. Знакомство с группами в соц.сети «Вконтакте».	
2	Вступление в группу в соц.сети «Вконтакте».	
3	Показ индивидуальных работ	
4	Проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций по работе с ПК (по запросу)	

