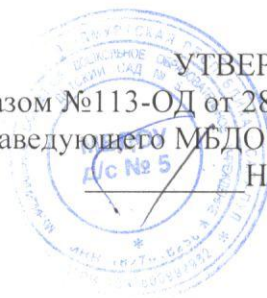


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 5

Разработано и принято
Педагогическим советом
протокол № 2
от «06» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом №113-ОД от 28.12.2023г
Заведующего МБДОУ д/с № 5
Н.А. Бойко



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в рамках формы «Педагог-педагог»
на 2024- 2026 учебный год

г. Сарепул

Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано новшеством времени. На сегодняшний день не только Национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Настоящая программа наставничества в рамках формы «педагог-педагог» разработана Муниципальным бюджетным дошкольным общеобразовательным учреждением детский сад №5 (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Образовательный процесс МБДОУ д/с № 5 характеризуется следующими успехами и проблемами:

Анализ методической деятельности за 2022-2023 учебный год выявил стабильно высокую активность педагогов по повышению своего мастерства через участие в конкурсах, открытых мероприятиях и публикации своего инновационного опыта работы. Коллектив дружный и слаженный, объединен едиными целями и задачами, имеет благоприятный психологический климат. Достигнут достаточно высокий образовательный и квалифицированный уровень педагогов. Педагоги МБДОУ д/с № 5 постоянно повышают свою квалификацию за счет прохождения процедуры аттестации на квалификационную категорию и обучения на курсах повышения квалификации.

С приходом в коллектив молодых специалистов появляется необходимость в организации системы наставничества для обеспечения более легкой адаптации молодых специалистов, повышения их профессиональных компетенций, организации помощи в овладении педагогическим мастерством.

Реализация программы по наставничеству позволит решить ряд выявленных проблем:

- дефицит педагогических кадров, и как следствие, высокая загруженность педагогов;
- низкая вовлеченность педагогов в практики взаимодействия с коллективом, и как результат, психологически неустойчивая атмосфера в коллективе;
- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности в связи с переходом на новые ФГОС;
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, педагогов, имеющих трудности в реализации требований ФГОС – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

В связи с нестабильной периодически меняющейся ситуацией в части реализации ФГОС испытывать сложности в работе могут педагоги, имеющие вполне большой опыт работы. Сложность возникает при оформлении учебно-методической документации, а также применении на занятиях инновационных методов и электронных технологий.

Настоящая Программа позволит решить эти проблемы и создаст необходимые условия для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также позволит оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы в МБДОУ д/с № 5 города Сарапула являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Программа призвана обеспечить достижение целей, поставленных в государственной программе Российской Федерации «Целевой модели наставничества».

Содержание программы

Пункт программы	Содержание
Наименование программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в рамках формы «педагог-педагог»
Куратор	Куратор по наставничеству, назначенный приказом заведующего: Паркачева Екатерина Викторовна
Участники	Педагоги МБДОУ д/с № 5
Проблема, решаемая в Программе	Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации ФОП и инновационных образовательных ресурсов – одна из ключевых задач школы. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога – длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые требования ФОП, так как возрастает потребность к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи	- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; - адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности; - формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров; - восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.
Сроки реализации	2024- 2026 учебный год
Нормативно-правовые основания для разработки программы	- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели)наставничества обучающихся для организаций,осуществляющих образовательную деятельность пообщееобразовательным, дополнительным общеобразовательным и

	программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"); - Устав МБДОУ д/с № 5 - Приказ заведующего МБДОУ д/с № 5 об утверждении положения о внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ
Социальные партнеры	
Этапы реализации	I. Подготовительный этап январь-февраль 2024г.- II. Проектировочный этап III. Реализационный этап IV. Рефлексивно-аналитический этап V. Результативный этап
Описание содержания формы наставничества по форме «педагог-педагог»	Форма наставничества «Педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Вариации ролевых форм внутри модели «Педагог-педагог» различаются. Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. В программе рассмотрены 3 варианта наставничества: 1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый». Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. 2. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог». Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации. 3. Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы». Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д.

	Область применения в рамках образовательной программы. Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методического пособия.
Ожидаемые результаты	Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет: <i>для наставляемого</i> 1. Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБДОУ д/с № 5 2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональные обязанности. 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов). 5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства. 6. Успешное прохождение процедуры аттестации. <i>для наставника:</i> 1. Повышение квалификации. 2. Эффективный способ профессиональной самореализации. 3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций. <i>для образовательной организации:</i> 1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; 2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МБДОУ д/с № 5
Механизм управления	Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом детского сада. Управление реализацией Программы осуществляется куратором по наставничеству
Источники финансирования	
Риски реализации Программы	- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой; - недостаточная мотивация участников Программы наставничества; - форс-мажорные обстоятельства

Описание основной деятельности в рамках Программы

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБДОУ д/с № 5) и «внешнем контуре» (партнеры МБДОУ д/с № 5). Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется приказом заведующей и куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками МБДОУ № 5, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы:

I. Подготовительный этап (сроки):

Проводимые мероприятия на подготовительном этапе:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- привлечение внешних ресурсов и партнеров, оформление договоров с партнерами Программы;
- обучение наставников наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Результат деятельности:

- составлена база наставляемых, карта аналитики областей запросов наставляемых;
- составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- привлечены к наставнической работе социальные партнеры, составлены договоры/соглашения о взаимодействии;
- наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

II. Проектировочный этап (сроки)

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);

- конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества (Приложение 1).

Результат деятельности:

- определены лично значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых;
- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;
- составлены персонализированные программы наставничества.

III. Реализационный этап (сроки)

Проводимые мероприятия на реализационном этапе:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого.

Результат:

- проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого.

IV. Рефлексивно-аналитический этап (сроки)

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) (Приложение 2, Приложение 3), подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ. (Приложение 4).

Результат:

- проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям.
- составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

V. Результативный этап (сроки)

- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.

Персонализированный план
в рамках организации работы наставнической пары

Форма наставничества: педагог-педагог

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Цель:

Задачи:

Педагогические компетенции:

Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Общепедагогическая компетенция, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к разворачиванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.

Предметная компетенция в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

Управленческая компетенция, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

Рефлексивная компетенция, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

Информационно-коммуникативная компетенция, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат (планируемый)
Предметная				

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ
Опрос для мониторинга программы. Первый этап (начало работы)

Примерная анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)
Если да, то где? _____
2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаете ли Вы после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____
14. Что для вас является особенно ценным в программе? _____
15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Примерная анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы от своей роли? _____

13. Что для вас является особенно ценным в программе? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ

Опрос для мониторинга программы. Второй этап (завершение работы)

Примерная анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)
Если да, то где? _____
2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - -

24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области?
(да/нет)
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия?
(да/нет).
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия?
(да/нет)
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?
(да/нет)

Примерная анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за период_____

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Результат (планируемый)	Реальный результат