

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 29
620146, город Екатеринбург, ул. Чкалова, 119а,
e-mail: mdou29@eduekb.ru, официальный сайт: <https://29.tvoysadik.ru>

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
МБДОУ- детский сад № 29
Протокол № 2 от «08» ноября 2023г.

УТВЕРЖДЕНА
Заведующим МБДОУ- детский сад № 29
Л.В. Давыдова
Приказ № 78/1 от «08» ноября 2023г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ МБДОУ – детский сад № 29

**Срок реализации программы:
2 года**

август, 2023

Программа наставничества является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией.

В программе используются следующие понятия:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник — участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы 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.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за систему наставничества.

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.

Анализ ситуации

Развитие современного общества диктует особые условия организации дошкольного образования, активное внедрение инноваций, современных образовательных технологий и методов работы с обучающимися. В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, основу которой составляет личностное и профессиональное развитие педагогов. Педагог должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Для достижения высоких результатов в воспитании и развитии детей дошкольного возраста, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с молодыми, так и с опытными педагогами.

Молодому педагогу необходимо в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях профессиональной деятельности. Молодые педагоги имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители (законные представители), администрация

образовательного учреждения ожидают от них профессионализма, достижения высоких результатов в освоении воспитанниками образовательных программ. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к профессиональной деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно. Если вовремя не оказать психолого-педагогическое сопровождение процесса адаптации молодого педагога к условиям профессиональной деятельности, то в скором времени могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Разработка и внедрение программы наставничества в МБДОУ – детский сад № 29 обоснованы необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого должны быть решены задачи создания условий для развития наставничества, внедрения системы профессионального роста педагогических работников, формирования системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими.

Технология наставничества применима для решения профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций, в том числе:

- проблемы молодого педагога в новом педагогическом коллективе:
 - *неуверенность в собственной профессиональной компетентности, неадекватная самооценка,
 - *неумение презентовать свои профессиональные возможности,
 - *трудности анализа собственной деятельности, не хватает взгляда со стороны,
 - *слабая ориентация в современных образовательных технологиях,
 - *недостаточная практика образовательной деятельности, малый набор практических навыков профессиональной деятельности),
 - *неумение доступно сформулировать рекомендации для коллег, родителей воспитанников.
 - *сложности в публичном выступлении;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Проблемно-ориентированный анализ деятельности МБДОУ

МБДОУ – детский сад № 29 имеет кадровый потенциал, способный обеспечить режим стабильного функционирования и развития учреждения. 44% педагогов имеет высшее педагогическое образование по специальности; 88% - первую квалификационную категорию; 44% педагогов имеют педагогический стаж более 20 лет. 100% педагогов, включая администрацию, прошли курсы повышения квалификации по ФГОС ДО и ФОП ДО.

Администрацией МБДОУ уделяется большое внимание развитию кадрового потенциала и сплочению коллектива образовательной организации. Активно развивается конкурсное движение, организуется методическое

сопровождение профессиональной деятельности путем участия в стажировке для молодых педагогов, посещения мероприятий в дошкольных образовательных учреждениях города Екатеринбурга, организации наставничества и проведения консультаций опытных педагогов для начинающих коллег. Результатом такой работы является повышение профессионального уровня педагогического коллектива в вопросах реализации ФГОС ДО и ФОП ДО, эффективное сплочение коллектива.

Педагоги МБДОУ имеют опыт дистанционного просвещения с использованием авторских электронных образовательных ресурсов. 44% педагогов активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания через ведение персональных сайтов или авторских страниц в социальных сетях.

По результатам анкетирования 100% педагогических работников имеют мотивацию к профессиональному развитию. 78% педагогов испытывают потребность, интерес и мотивацию к повышению уровня своих профессиональных компетенций (прежде всего психолого-педагогических), к овладению современными образовательными технологиями, в том числе информационно-коммуникационными.

SWOT-анализ оценки потенциала развития ДОО

Сильные стороны (S)	Зоны роста (W)
<ul style="list-style-type: none"> - наличие опытных педагогов, готовых работать творчески, в инновационном режиме; - приток молодых специалистов в МБДОУ; - устойчивые традиции эффективного профессионального опыта в МБДОУ; - готовность педагогов-стажистов передавать профессиональный опыт; - ориентация педагогического коллектива на высокое качество оказания образовательных услуг и осознание необходимости повышенного внимания к молодым специалистам МБДОУ 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточный профессиональный уровень молодых педагогов; - проблема консерватизма мышления отдельных педагогов МБДОУ; - отсутствие необходимого опыта у педагогов в инновационной деятельности; - низкий процент педагогов, владеющих информационно-коммуникационными технологиями; - недостаточно развиты умения в разработке и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов с учетом личностных и профессиональных дефицитов
Возможности (O)	Риски (T)
<ul style="list-style-type: none"> - расширение возможностей профессиональной самореализации; - повышение профессиональной квалификации по дополнительным профессиональным программам; 	<ul style="list-style-type: none"> - загруженность педагогов, консерватизм отдельных групп педагогов; - эмоциональное выгорание педагогов; - низкий уровень ИКТ- компетенций педагогов;

- формирование у педагогов навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями;	- увеличение временных затрат/эмоциональной нагрузки на участников программы наставничества; - возможный отток молодых кадров в сферы с более высоким уровнем доходов
---	--

Исходя из анализа сложившейся ситуации можно сделать вывод, что необходимо создать мобильную систему наставничества, способную оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Цель программы: создание условий, обеспечивающих успешную адаптацию молодых педагогов в муниципальной системе дошкольного образования, оказание адресной методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных дефицитов.

Задачи:

1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.

2. Обеспечить психолого-педагогическое сопровождение молодого педагога в личностной и должностной адаптации к условиям осуществления профессиональной деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей, познакомить с традициями и укладом образовательной организации.

3. Содействовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

4. Разработать индивидуальную образовательную траекторию молодого педагога на основе выявленных потребностей, профессиональных дефицитов.

5. Содействовать участию в развитии горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне образовательной организации, района, города (участие в конкурсном движении, публикация авторских работ, транслирование опыта профессиональной деятельности педагогической общественности).

Принципы наставнической деятельности:

- ✓ *принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности индивидуальной траектории развития;
- ✓ *принцип компетентности* – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой,

использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

- ✓ *принцип комплексности* – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы наставничества;
- ✓ *принцип лояльности* – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- ✓ *принцип конфиденциальности* – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым;
- ✓ *принцип добровольности* – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- ✓ *принцип активности* – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально;
- ✓ *принцип положительного подкрепления* — один из ключевых в наставничестве, вовремя предоставленная обратная связь — это лучшее, что может сделать наставник.

Форма наставничества: традиционная, «наставник – подопечный», когда успешный и опытный профессионал работает с менее опытным подопечным.

Методы работы с молодым педагогом:

1. метод рефлексивного диалога;
2. метод совместного проектирования профессионально-личностного развития молодого специалиста;
3. метод ознакомления с историей, традициями, персоналиями образовательной организации, в которой молодой педагог начинает свою деятельность;
4. метод поручений;
5. метод включения в отношения ответственной зависимости;
6. метод создания «событий», вызывающих эмоционально-ценностное восприятие истории образовательной организации, ее роли в системе дошкольного образования
7. метод демонстрации образца решения профессиональной задачи;
8. метод совместного выполнения профессиональных действий;
9. метод моделирования сложных ситуаций;
10. метод демонстрации собственных достижений;
11. метод совместного проектирования карьерного роста;
12. Метод публичных поощрений и поддержки.

Эффективность реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального становления молодого педагога анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

Дорожная карта по реализации программы наставничества педагогических работников МБДОУ на 2023-2025 учебный год:

Программа наставничества рассчитана на 2 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета МБДОУ.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

I этап – организационный (сентябрь, октябрь 2023),

II этап – основной (октябрь 2023 – апрель 2025):

III этап – аналитический (май 2025).

№	Этап	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный
1	Организационный	принятие локальных нормативных актов о системе наставничества в МБДОУ	сентябрь 2023	заведующий
		издание приказа о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью	сентябрь 2023	заведующий
		разработка программы наставничества	октябрь 2023	заместитель заведующего
		сбор информации профессиональных дефицитов молодых педагогов	октябрь 2023	заместитель заведующего
		обучение потенциальных наставников для работы с наставляемыми	октябрь 2023	заместитель заведующего

		формирование наставнических пар	октябрь 2023	заведующий, заместитель заведующего
2	Основной	Реализация программы наставничества	октябрь 2023 – апрель 2025	заместитель заведующего, наставники и наставляемые
		Организация психолого-педагогического и методического сопровождения наставнической пары	октябрь 2023 – апрель 2025	заместитель заведующего
		Корректировка программы наставничества	по мере необходимости	заместитель заведующего
3	Аналитический	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	май 2025	заместитель заведующего
		Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества	май 2025	заместитель заведующего

Алгоритм реализации программы наставничества:

1. Фасилитационная сессия. Знакомство с нормативными документами: Концепцией развития наставничества в Российской Федерации, Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

2. Проективная сессия с педагогическим коллективом «Связанные одной целью».

3. Формирование наставнических пар, создание регламентов взаимодействия.

4. Организация деятельности наставнических пар.

5. Рефлексивные сессии в процессе реализации программы наставничества МБДОУ.

6. Экспресс-диагностика.

7. Корректировка программы наставничества.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

- рост числа молодых педагогов, желающих продолжить свою профессиональную деятельность в образовательной организации;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- повышение профессиональных компетенций и социальной активности педагогических работников (как молодых педагогов, так и более опытных);
- активизация деятельности молодых педагогов в части участия в деятельности сетевых сообществ педагогов района, города, в реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства;
- обмен информационным опытом в сфере практик наставничества педагогически работников.

Оценка эффективности реализации программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт представление о реализации процесса наставничества, происходящих изменениях во взаимодействиях наставника с наставляемым, динамике развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Для оценки эффективности реализации программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, позволяющая комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- 1) оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках программы наставничества, или реакция;
- 2) оценка знаний, полученных во время реализации программы наставничества;
- 3) оценка изменения поведения и способа действий наставляемого в проблемных ситуациях;
- 4) оценка результатов для образовательной организации.

№	Критерий	Характеристика
1	Оценка реакции наставляемого, то есть	Чтобы оценить степень удовлетворенности сотрудника от наставничества, используются анкеты. Вопросы анкеты отражают:

	оценка эмоциональной удовлетворенности	информированность о наставничестве; время, место и условия проведения; полезность наставничества; квалификацию наставничества; возможность и готовность применять полученные знания в профессиональной деятельности. Анкетирование проводится по завершении обучения.
2	Оценка полученных знаний или оценка изменения уровня знаний	Оценка знаний путем сравнения того, что знал наставляемый до обучения и что усвоил в результате обучения. Способ оценки на данном этапе – тесты. Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику.
3	Оценка изменения поведения	Результаты этого этапа могут дать информацию об эффективности наставничества. Наблюдение за изменением необходимо проводить: до начала взаимодействия с наставником; через 2 недели после его завершения; повторно через 2-3 месяца. Оценка может проводиться с помощью анкет, метода «Тайный наблюдатель».
4	Оценка результатов деятельности наставляемого для образовательной организации	Данная оценка позволяет выявить взаимосвязь наставничества и результатов наставляемого и повлиять на заинтересованность сотрудников образовательной организации в дальнейшем использовании такой формы обучения.