

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № _____ « _____ »**

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель заведующего по УВР

Ф.И.О.
« ____ » _____ 2023г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от _____, № _____
Заведующий МБДОУ № _____ « _____ »
Ф.И.О. _____

**ПРИМЕРНАЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
2023-2024 учебный год**

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

**Куратор, ответственный за реализацию
персонализированных программ
наставничества:**

Ф.И.О., должность

Наставник:

Ф.И.О., должность, категория

Наставляемый:

Ф.И.О., должность, молодой специалист второго
года работы

Составитель: Хажина С.В., учитель-логопед

г. Сургут, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	с.3
Актуальность программы	
Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа	
Цель и задачи программы	
Принципы наставничества	
Форма наставничества	
Условия эффективности организации наставничества	
Планируемые результаты освоения Программы	
2. Содержание программы.....	с.12
Портрет участников программы	
Организационные основы наставничества	
Критерии отбора наставников	
Этапы становления молодого педагога включают	
Формы и методы работы с молодыми специалистами	
Примерный план работы наставника с молодым специалистом	
3. Планируемые результаты реализации программы.....	с.24
Количественные	
Качественные	
Формы контроля	
4. Список использованной литературы и источников.....	с.25
5. Приложения	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Он должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога–наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации и нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Актуальность программы

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБДОУ №78 «Ивушка» имеется большое количество молодых педагогов, только что пришедших в профессию и педагогов впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях

Анализ кадрового состава педагогических работников учреждения выявил: из 41 педагога 31 педагог (76% от общего количества) прошли профессиональную переподготовку по направлению «Дошкольное образование», т.е. первоначально, это педагоги – учителя начальных классов, учителя – предметники, педагоги – психологи и др. Данная категория педагогов имеет достаточную теоретическую подготовку, а практического опыта недостаточно. Также анализ показал существенную дифференциацию профессиональной компетентности: в коллективе есть педагоги, только приступившие к педагогической деятельности, либо имеющие более 25 лет педагогического стажа, имеющие высшую квалификационную категорию или только прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности; демонстрирующие высокие результаты профессиональной деятельности по итогам участия в конкурсах, проектах, фестивалях, либо только приступившие к систематизации и накоплению опыта. Условно педагогов учреждения можно разделить на три группы: первая группа (35%) – это педагоги, в наибольшей мере разделяющие стратегические цели и задачи развития учреждения, являющиеся инициаторами экспериментов, проектной деятельности, активными разработчиками новых программ и проектов; ко второй группе (28%) можно отнести педагогов, принявших позицию самостоятельного поиска своей концепции образовательной работы,

думающих над тем, как сделать процесс воспитания и обучения средством развития индивидуальности ребенка; и, наконец, третья группа (35%) – это педагоги-новички, к которым относятся не только вновь принятые на работу, но также и те, которые по каким-либо причинам не знают или не приняли общие цели учреждения, еще не выработали своего отношения к его традициям и ценностям.

Также следует отметить, что профессиональная деятельность педагога неполноценна, если она строится только на воспроизводство однажды усвоенных методов работы. Такая деятельность неполноценна не только потому, что в ней не используются объективно существующие возможности для достижения более высоких результатов образования, но и потому, что она способствует развитию личности педагога. Педагог, находящийся в постоянном поиске, гораздо быстрее достигает высших уровней педагогического мастерства, профессионализма. Творческая деятельность переходит в исследовательскую всякий раз, когда педагог, решая обобщить свой опыт, внедрить опыт своих коллег или новые технологии, сознательно применяет такие методы исследования, которые дают возможность получить объективные данные о результатах проводимой им творческой работы.

Мысль о важности включения в содержание образовательной деятельности решения исследовательских задач в ходе истории высказалась многими учеными (И.Г. Песталотти, Ж.Ж. Руссо, К.Д. Ушинский, В.А. Сухомлинский, Ю.К. Бабанский и др.) Сегодня можно констатировать, что вопросы педагогического творчества, целенаправленной исследовательской деятельности педагогов актуализировались как никогда ранее.

Решение исследовательских задач сегодня рассматривается не просто как право педагога, но и как его профессиональная обязанность. Отражена эта позиция в Национальной доктрине образования Российской Федерации, где в качестве концептуальной заложена идея «участия педагогических работников в научной исследовательской деятельности», «интеграции научных исследований с образовательным процессом». Внимание на ней акцентировано и в «Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276; «Профессиональном стандарте», утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013г. №544 и других документах.

Анализ официальных требований к современному педагогу показал, что он должен быть готов к изучению, анализу и прогнозированию развития личности и жизнедеятельности, обучающихся к осуществлению комплексных преобразований в образовательной системе, к преодолению противоречий её развития. К сожалению, не все педагоги учреждения обладают способностью решать комплекс исследовательских задач, связанных с образовательным процессом.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Сегодня национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Согласно целевым показателям реализации регионального проекта «Современная школа» к концу 2022 года в 100% образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры должна быть внедрена система (целевая модель) наставничества педагогических работников. К концу 2024 года не менее 70% педагогических работников образовательных организаций системы общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, что позволит решить проблему развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников¹.

Проект «Наставничество» также включен в портфель проектов Программы развития МБДОУ №78 «Ивушка» «Кадровые условия реализации образовательной программы» и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост молодого педагога.

Кроме того, Указом Президента Российской Федерации в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника², что повышает роль наставнической деятельности в образовательных организациях.

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

¹ Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

² Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника" Официальный интернет-портал правовой информации

– Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; – распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– приказом Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

- приказом «Об утверждении комплекса мер («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества»;

- положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № ____ «_____».

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Изучение процесса социально-профессиональной адаптации молодых специалистов опирается на общие методологические и частные социологические и социально-психологические теории: социологию личности, социологию культуры, теорию социальных институтов, социальную педагогику, социальную психологию; философские и педагогические работы по теории и сущности процесса адаптации (А.Ш. Агабеков, Б.Г. Ананьев, Д.А. Андреева, Е.А. Ануфриев, Ф.Б. Березин, Л.Г. Дикая, М.А. Дмитриева, А.Б. Георгиевский, А.Л. Журавлев, В.Т. Кудрявцев, Л.М. Митина, А.В. Петровский, А.А. Реан) и др.; теории коммуникативного развития личности (Н.А. Бердяев, А.А. Бодалев, Б.Д. Парыгин, Э.В. Соколов, В.П. Тугаринов, В.Б. Чурбанов и др.); формирования коммуникативных качеств (Н.А. Березовин, Л.К. Грицюк, М.С. Кобзев и др.); закономерности, этапы, фазы и уровни профессионального развития (Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, В.Д. Шадриков); проблемы творчества и самореализации личности отражены в работах отечественных (В.Н. Дружинин, С.Л. Рубинштейн, В.А. Сластенина, Н.И. Шаталова и др.).

Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: обеспечение качественного взаимодействия наставника и молодого специалиста, направленного на приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, преодоление профессиональных затруднений, профессиональной самореализации.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого.
4. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

Целевая группа: Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений (молодой специалист (МС) — специалист с опытом работы по специальности до 3х лет;
- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- **принцип научности** - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- **принцип добровольности**, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- **принцип легитимности** - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- **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;
- **принцип индивидуализации и персонализации** - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- **принцип вариативности** - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- **принцип аксиологичности** - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- **принцип личной ответственности** - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- **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;
- **принцип системности и стратегической целостности** предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых

структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Планируемые результаты освоения Программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;

- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию, поддержку опытного сотрудника, дает возможность укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОО;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОО, который отвечает ряду требований: – является профессионалом в педагогической деятельности; – обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении; – имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5-ти лет; – первую или высшую квалификационную категорию; – желает стать наставником.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Портрет участников программы

Наставник Фамилия, имя, отчество, образование, специализация, какое учебное заведение окончил, педагогический стаж, место работы, должность, группа, квалификационная категория. Педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов; автор учебных пособий и материалов; участник или ведущий вебинаров и семинаров; участие в экспертной деятельности; результаты профессиональной деятельности; участие воспитанников в конкурсах, акциях, проектах; награды), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Фамилия, имя, отчество, образование, специализация, какое учебное заведение окончил, педагогический стаж, место работы, должность, группа, квалификационная категория. Педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов; автор учебных пособий и материалов; участник или ведущий вебинаров и семинаров; участие в экспертной деятельности; результаты профессиональной деятельности; участие воспитанников в конкурсах, акциях, проектах; награды). Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

2.2. Организационные основы наставничества

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества,

способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОУ и по обоюдному согласию Наставника и Наставляемого.

Наставничество в МБДОУ №____«_____» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Руководство деятельностью Наставников осуществляет куратор и координатор наставничества в ДОУ, которые подбирают Наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе ДОУ, предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

Кандидатуры Наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета и утверждаются на один учебный год приказом заведующего ДОУ при обоюдном согласии Наставника и Наставляемого.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение «О наставничестве»;
- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
- планы работы по наставничеству;
- протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего по воспитательной и методической работе следующие документы:

- отчет о проделанной работе;

- план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ №_____ «_____», в данной целевой модели наставничества рассматриваются первая форма наставничества: «Педагог- педагог».

2.3. Критерии отбора наставников

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. 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.

Современному дошкольному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы.

Главная задача педагога-наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

2.4. Этапы становления молодого педагога включают

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:

1-й этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации образовательного процесса;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации дополнительного образования детей;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремленности.

2-й этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и коллегами, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, презентация себя.

Работа с молодым специалистом будет более эффективной, если педагог-наставник поможет молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки; подготовит для него различные «Памятки»:

- требования к профессиональной компетентности педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС ДО;
- организация работы с детьми ОВЗ;
- анализ и самоанализ занятий;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания и др.

3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник анализирует проделанную работу, проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

2.5. Формы и методы работы с молодыми специалистами

Существует большое многообразие традиционных форм организации педагогической деятельности беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение занятий, взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Традиционные, нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с молодыми специалистами

Методы и формы работы с молодым специалистом	Характеристика методов и форм работы

Примерный план работы наставника с молодым специалистом

Тема	Содержание деятельности	сроки
1 год		
Знакомство с учреждением	Знакомство молодого специалиста с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка, уставом. Заповеди молодого педагога.	Сентябрь
Изучение нормативно правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ДОУ, Составление календарно-тематического планирования	Октябрь

Знакомство с образовательными программами	Изучение содержания образовательных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса,	Ноябрь
2 год		
Основные проблемы молодого педагога	Анкетирование, планирование собственной методической работы и работы с детьми; проектирование методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида; оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия	Сентябрь
3 год		
Систематизация «Копилки педагогических идей»	Приведение в систему материалов молодого специалиста использованных в работе	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Декабрь

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов лица за 2022-2023 учебный год

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)

Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения занятий наставником, методистом, заместителем заведующего)

Успешное прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию

Поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на занятиях и досуговой деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности педагога по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов ДОУ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы

Национальный проект «Образование»

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»

Приказ Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Основные термины программы

1. *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
2. *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.
3. *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.
4. *Наставляемый* – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
5. *Куратор* – сотрудник Лицея, который отвечает за реализацию персонализированных программ.
6. *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Приложение 2

ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, НЕОБХОДИМЫЕ СОВРЕМЕННОМУ НАСТАВНИКУ

1. Блок психолого-педагогических компетенций:
 - готов помочь молодому учителю в установке целей работы;
 - готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
 - способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
 - готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.
2. Блок методических компетенций:
 - способен к различным стилям обучения;
 - способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
 - готов осуществлять контроль профессиональной деятельности молодого учителя и др.
3. Блок коуч-компетенций:
 - готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
 - способен помочь молодому учителю «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
 - способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
 - готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.