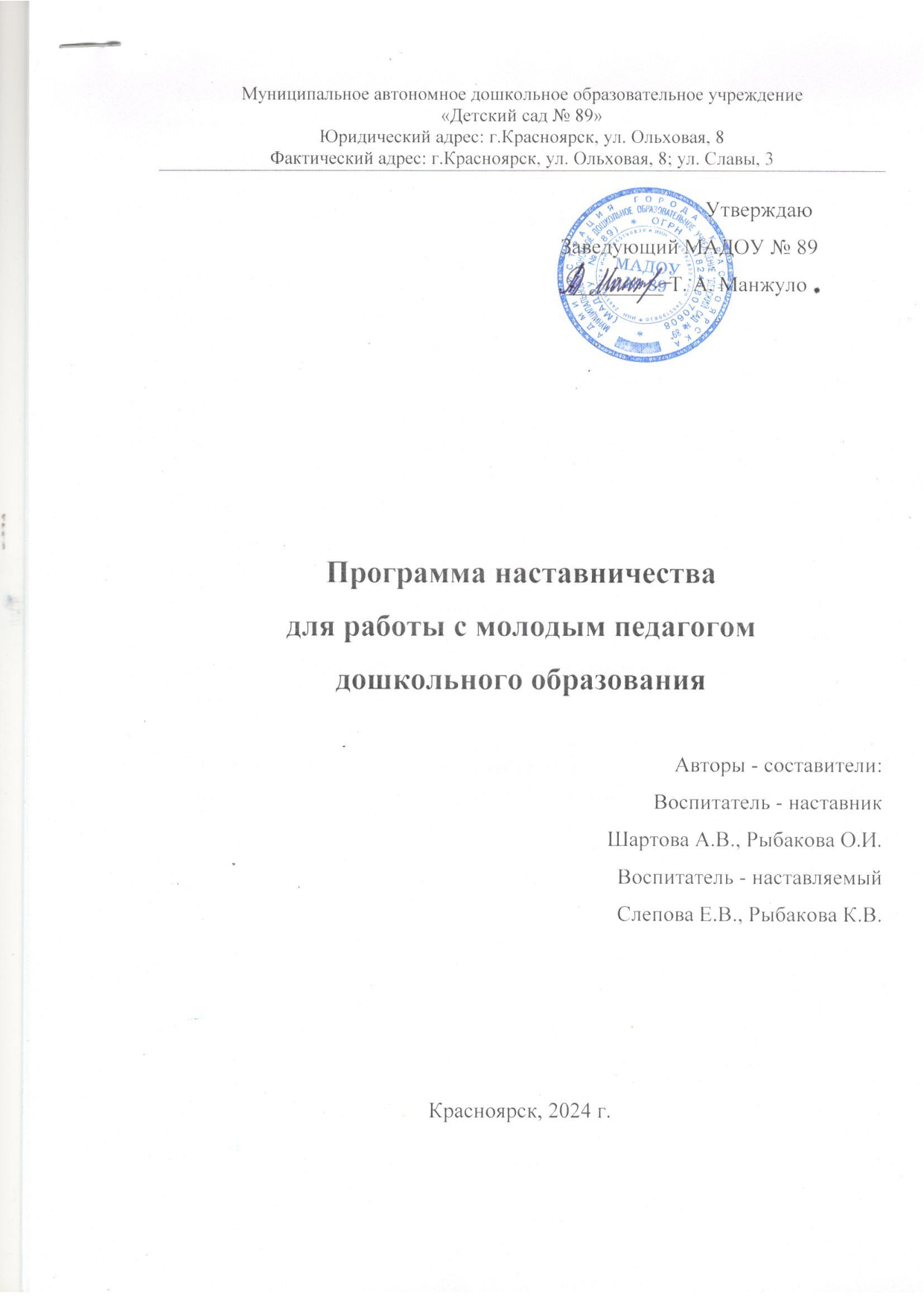
**Содержание**

|  |
| --- |
| 1.Паспорт программы……………………………………………………………………...3 |
| 2.Целевой раздел….…………………………………………………………………..……5  2.1 Пояснительная записка….……………………………………………………………5  2.2 Актуальность разработки Программы наставничества…………………………….6  2.3 Цели, задачи и принципы Программы наставничества……………………………7 |
| 3.Содержание программы……………………………………….…………………………9  3.1 Кадровая система реализации целевой модели наставничества…………………..9  3.2 Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы….10  3.3 Основные функции участников в рамках реализуемой Программы………………..11  4. Организационный раздел……………………………………………………………….12  4.1 Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество…………………………………………………………..12  4.2 Завершение персонализированной программы наставничества …………….......13  4.3 Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации ……………….13  4.4 Сроки реализации Программы……………………………………………………...14  4.5 Содержание…………………………………………………………………………...14  4.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми…………………14  4.7 Деятельность наставника…………………………………………………………….14  4.8 Контроль за реализацией программы………………………………………………14  4.9 Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом………………….14  5. Примерный индивидуальный план работы наставника с начинающим педагогом …………1 6 |

**1. Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Название программы** | Программа наставничества муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад № 89» г. Красноярска (далее – Программа) |
| **Авторы** | Шартова Анастасия Вячеславовна  Слепова Екатерина Владимирована |
| **Организация исполнитель** | МАДОУ «Детский сад №89» города Красноярска |
| **Целевая аудитория** | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет. |
| **Срок реализации** | 1 года |
| **Этапы реализации** | 1 этап – адаптационный  2 этап – основной, развивающий  3 этап – контрольно-оценочный |
| **Направления наставнической деятельности** | 1. анализ результатов деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, запросов; 2. организация работы по восполнению профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых; |
| **Цель** | Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие. |
| **Задачи** | 1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. 2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.). 3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности. 4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности. 5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала. |
| **Основные направления** | 1.Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.  2.Формирование навыка ведения педагогической документации.  3.Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.  4. Развитие профессиональной компетенции.  5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества. |
| **Условия эффективности** | 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** | 1. положительная динамика профессиональных дефицитов наставляемых; 2. качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); 3. построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности; 4. повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников; 5. повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества |
| **Система**  **мониторинга и контроль** | -мониторинг оценки результатов реализации Программы:  -оценка качества процесса реализации Программы;  -оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений;  -отчет наставника по реализации и выполнению программы; |

**Целевой раздел**

Пояснительная записка

Сегодня наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

Наставничество - кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному сотруднику.

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

Наставничество - система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников.

Наставничество - хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса, мотиватор современных сотрудников.

Сущность деятельности наставника в образовании, направленная на устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов включает:

* методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу),
* устранение внутренних дефицитов сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем.

*Направленность* данной Программы социально-педагогическая, так как ее содержание способствует развитию начинающих педагогов, устранению дефицитов работающих и формирует у педагогов компетенции разрешения проблем.

*Педагогическая целесообразность* Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе определены концептуальные основы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении (далее – ДОО), раскрываются содержательные и организационные основы работы.

В Программе используются следующие понятия и определения:

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций 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.

*Целевая модель наставничества*–система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ДОО.

*Мета-компетенции* - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными из вне знаниями и навыками.

Актуальность разработки Программы наставничества

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью.

Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему

педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

***Принципы*** наставничества педагогических работников:

*научность* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

*системность и стратегическая целостность* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном уровнях и уровне образовательной организации;

*легитимность* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

*обеспечение 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;

*добровольность, свобода выбора, учет многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

*аксиологичность* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

*личная ответственность* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

*индивидуализация и персонализация* наставничества направлены на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

*равенство* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу ДОО. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в ДОО и замены их отсутствия.

Содержательный раздел

**Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В системе наставничества выделяются следующие главные роли:

*Наставник –* педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый –* участник системы (целевой модели) 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 ДОО который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

*Форма наставничества* **–** способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 1 месяца до 1 года и более), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с *двумя базами*:

базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДОО, куратором, педагогами, специалистами (учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

*Формирование базы наставляемых создается* из числа педагогов, начинающих специалистов.

*Формирование базы наставников* создается из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОО в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы

В ДОО применяются разнообразные формы и виды наставничества:

***Ситуационное наставничество*** – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

***Традиционная форма наставничества*** *(«один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации.

**Руководитель** образовательной организации:

* + осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в ДОО;
  + издает локальные акты образовательной организации применении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДОО;
  + утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
  + издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;
  + способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

**Куратор** реализации программ наставничества:

* + назначается руководителем образовательной организации;

-своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

* + предлагает руководителю ДОО для утверждения состав наставников;

-формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

-осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и

неформальными представителями региональной системы (целевой модели) наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

-курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

-организует совместно с руководителем ДОО мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ДОО;

* + осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДОО, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
  + фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

Организационный раздел

**Процесс формировании пары наставника и педагога, в отношении которого осуществляется наставничество:**

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

-профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого.

-у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставника и педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

-завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

-изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

-по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества на сайте образовательной организации

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте ДОО в специальном разделе. На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников,

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в ДОО публикуются после их завершения.

**Сроки реализации Программы**

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

**Содержание работы**

Деятельность наставника:

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу работы.

1. Наставник разрабатывает и реализует программу работы, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
2. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к повышению профессиональных компетенций.

**Контроль, за реализацией программы включает:**

посещение занятий, других мероприятий проводимые наставником и наставляемым , анализ планов и отчетов, отчет по итогам работы.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы работы с педагогами** | |
| **Организации - партнеры** | **Уровень ДОО** |
| -курсы повышения квалификации | -диалог, беседа |
| -методические объединения | -индивидуальная, групповая консультация |
| -семинары, конференции, и пр. | -самоанализ собственной деятельности |
| -вебинары | -обучающие семинары |
| -конкурсы профессионального | -практикумы |
| мастерства | -анкетирование, опрос |
| -общение, обмен опытом в | -мастер-класс педагога наставника |
| профессиональных интернет- | -взаимопосещения, открытые просмотры |
| сообществах | -самообразование |

**Примерный**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

**работы наставника с начинающим педагогом на 2024-2025 учебный год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Содержание деятельности** | **Ответственный** | **Примечание** |
| |  | | --- | | **Первый год работы молодых специалистов** | | | |
| **Сентябрь** | | |
| |  | | --- | | Собеседование с молодым специалистом | | Педагог- наставник |  |
| Разработка и утверждение плана работы по организации наставничества |  |
| **Октябрь** | | |
| Анкетирование «Изучение затруднений начинающего педагога ДОУ» | Педагог-  наставник |  |
| Определение темы индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) 2024-25 уч. год. | Выбор темы ИОМ, составление плана; общие вопросы ведения портфолио подбор методической литературы по теме ИОМ |
| Консультация «Самообразование педагога». | Консультации наставника «Самообразование педагога». |
| Консультация «Работа с родителями. Выбираем наиболее эффективные пути взаимодействия» | Педагог- наставник | Консультация «Работа с родителями. Выбираем наиболее эффективные пути взаимодействия» |
| **Ноябрь** | | |
| Оформление документации. | Педагог- наставник, молодой специалист | Проверка документации, оказание помощи, консультации |
| Посещение группы молодого специалиста с целью ознакомления с организацией предметно-развивающей среды в группе. | Педагог- наставник, молодой специалист | Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста |
| Подготовка и показ НОД по познавательному развитию. (18.11.2024 наставник, 25.11.2024 наставляемый) | Педагог- наставник, молодой специалист | Подготовка анализа НОД молодым специалистом и наставником, обсуждение |
| Консультация «Использование возможностей развивающей предметно-  пространственной среды для патриотического воспитания детей»  Карта анализа РППС группы | Педагог- наставник | Консультация «Использование возможностей развивающей предметно-  пространственной среды для патриотического воспитания детей» |
| Проведение родительских собраний | Педагог- наставник, молодой специалист | Подготовка анализа проведения родительского собрания молодым специалистом и наставником, обсуждение |
|  |  |  |
| |  | | --- | | **Декабрь** | | | |
| Подготовка и показ НОД по социально- коммуникативному развитию. (16.12.2024 наставник, 23.12.2024 наставляемый) | Педагог- наставник, молодой специалист | Подготовка анализа НОД молодым специалистом и наставником, обсуждение |
|  |  |  |
| Посещение организованной совместной деятельности в режимных моментах наставником | Педагог наставник  Молодой специалист | Наблюдение за работой молодого специалиста  Подготовить показ организационных моментов в режимных моментах |
| |  | | --- | | **Январь** | | | |
| Консультация «Работа с родителями. Выбираем наиболее эффективные пути взаимодействия» | Педагог- наставник | Консультация «Работа с родителями. Выбираем наиболее эффективные пути взаимодействия» |
| Оформление наглядной информации для родителей. | Педагог- наставник  Молодой специалист | Оказание помощи в составлении плана  работы с родителями, подбор материала для родителей. |
| Подготовка и показ НОД по художественно-эстетическому развитию. (17.01.2025 наставник, 24.01.2025 наставяемый) | Педагог- наставник, молодой специалист | Подготовка анализа НОД молодым специалистом и наставником, обсуждение |
| **Февраль** | | |
| Подготовка и показ НОД по физическому развитию (19.02.2025 наставник, 26.02.2025 наставляемый) | Педагог- наставник, Молодой специалист | Подготовка анализа НОД молодым специалистом, обсуждение |
| Организация индивидуальной работы с детьми | Педагог- наставник | Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Наблюдение за работой молодого специалиста |
| **Март** | | |
|  |  |  |
| Подготовка и показ НОД по речевому развитию ( 19.03.2025 наставник, 26.03.2025 наставляемый) | Педагог- наставник, Молодой специалист | Подготовка анализа НОД молодым специалистом, обсуждение |
| Консультация «Проектная деятельность, как средство взаимодействия педагогов, детей и родителей» | Педагог- наставник | Консультация «Проектная деятельность, как средство взаимодействия педагогов, детей и родителей» |
| **Апрель** | | |
| Оформление и реализация проекта | Молодой специалист  Педагог- наставник | Контроль, помощь |
| Оформление проекта | Молодой специалист | Консультация и ответы на интересующие вопросы. |
| **Май** | | |
| Мониторинг | Молодой специалист | Контроль, оказание помощи, ответы на интересующие вопросы |
| Подведение итогов работы анализ эффективности и результативности работы с молодыми специалистами. | |  | | --- | | Заведующий  Старший воспитатель  Педагог- наставник  Молодой специалист | | Отзыв о наставнике – предоставить на итоговом педагогическом совете |
| **В течение года** | | |
| Посещение режимных моментов | Педагог- наставник |  |
| Изучение методической литературы и нормативных документов | Молодой специалист |  |
| Участие в методических мероприятиях ДОУ |  |
| Участие в конкурсах на разном уровне (всероссийский, краевой, районный) |  |
| Участие в различных мероприятиях культурно-досуговой деятельности |  |
| Консультации наставника по текущим вопросам |  |