

Российская Федерация Иркутская область  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка - детский сад № 32»  
муниципального образования города Братска

665730, Иркутская область, г. Братск, ул. Юбилейная, 9 Телефон, факс (3953) 33-35-34

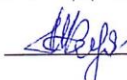
ПРИНЯТО:

на заседании Педагогического совета  
№3, протокол от 26.12.2022

УТВЕРЖДЕНО:

приказом от 27.12.2022 г. №157

Заведующий МБДОУ «ЦРР-ДС №32»

 Г.Н. Федянина



**Программа организации наставничества**

**МБДОУ «ЦРР – ДС № 32»**

**«УСПЕШНЫЙ ПЕДАГОГ»**

## **Пояснительная записка**

Создание программы наставничества продиктовано велением 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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному детскому саду 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. 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, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

## **Цель и задачи Программы**

Программа наставничества описывает систему взаимоотношений наставника и наставляемого в системе «педагог – педагог».

### **Цель Программы наставничества:**

Создание системы наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, формирования комфортной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи Программы:**

1. Создать условия для повышения уровня профессионального мастерства, устранения дефицитов профессиональных компетенций педагогов, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
2. Спланировать систему мероприятий для передачи педагогического опыта наставника с целью повышения профессионального уровня наставляемого в образовательной организации.
3. Оказать методическую, моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам, облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу.
4. Снизить процент текучести кадров и обеспечить повышение мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
5. Способствовать формированию потребности педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, выявлять возможности и затруднения педагогов.
6. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития.
7. Внедрять лучшие наставнические практики различных форм для педагогов.

### **Формы наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Программа наставничества предполагает реализацию в ДОУ, в рамках формы наставничества «Педагог – педагог», следующие ролевые модели:

- **«опытный педагог – начинающий педагог»** - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.
- **«опытный педагог – неопытный педагог»** - опытный педагог оказывает методическую поддержку педагогу, имеющему недостаточный опыт работы в какой-либо области.
- **«профессионал - профессионалу»** - опытные педагоги, выразившие желание повысить свой профессиональный уровень в определенном

направлении педагогической деятельности, оказывают друг другу методическую поддержку;

- «современный педагог – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями

### **Этапы реализации Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации**

1. Формирование базы наставляемых и наставников
2. отбор и обучение наставников
3. формирование наставнических пар (групп)
4. организация работы наставнических пар (групп)
5. подведение итогов работы наставнических пар (групп)

### **Формы работы педагога наставника с наставляемым**

- Повышение квалификации (курсы, вебинары, стажировки, мастер-классы, практикумы, семинары)
- Конкурсы профессионального мастерства.  
Конференция, круглый стол, профессиональный диалог, беседа
- Подготовка публикаций.
- Индивидуальная, групповая консультация.
- Самоанализ собственной профессиональной деятельности.
- Анкетирование, опрос.
- Взаимопосещения, открытые просмотры.
- Анализ педагогических ситуаций, анализ и самоанализ занятия и т.д.
- Деловая игра.
- Реализация проектов
- Профессиональные пробы

### **Механизм реализации Программы**

Программа по организации наставничества рассчитана на 2 года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), педагогами, желающими освоить ту или иную технологию, старшим воспитателем. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Заведующий ДОО осуществляют контроль реализацией программы. Заведующий объявляет приказ о закреплении наставников, создает необходимые условия для совместной работы наставляемого педагога с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Профессиональная компетентность» представляются на итоговом педагогическом совете.

### **Планируемые результаты реализации Программы**

- Развитие профессиональной компетенции педагогов, устранение дефицитов профессиональных компетенций.
- Повышение уровня удовлетворенности педагогов собственной работой, улучшение психоэмоционального микроклимата в коллективе
- Увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

### **Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества.**

Оценка качества реализации программы наставничества проводится куратором на этапе завершения программы. В период завершения программы наставник оформляет отчёт в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.