

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад компенсирующего вида №14 «Василёк»  
города Рубцовска Алтайского края

658213, г. Рубцовск, проспект Ленина, 29

тел.: (38557) 9-87-52

e-mail: [vasilek.dou@mail.ru](mailto:vasilek.dou@mail.ru)

сайт: <http://ds14.educrub.ru/>



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 216

от « 31 » 08 2022 г.

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 14 «Василёк»

М.О.С.И. В.И. Косолапова

## Персонализированная программа наставничества педагогических работников

на 2022 - 2023 учебный год

<b>Содержание</b>		
	<b>Пояснительная записка</b>	3
1.	<b>Целевой раздел</b>	4
1.1.	Цель и задачи Программы	4
1.2.	Основные термины	5
1.3.	Принципы организации наставничества	6
1.4.	Формы работы педагога - наставника с наставляемым	7
2.	<b>Содержательный раздел</b>	9
2.1.	Этапы реализации Программы, формы работы наставника с наставляемым	9
3.	<b>Организационный раздел</b>	11
3.1.	Условия эффективности организации наставничества	11
3.2.	Порядок формирования наставников	11
3.3.	Ожидаемые результаты	11
3.4.	Условия завершения персонализированной программы наставничества	12
3.5.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы	13
3.6.	Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МБДОУ	14
	Используемая литература	

## **Пояснительная записка**

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее – Программа) нацелена на работу с молодым педагогом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех летв муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида № 14 «Василёк» (далее - МБДОУ)

Программа разработана на основании нормативных актов: Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», распоряжения Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года», распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана», письма Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Положения о системе наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 14 «Василёк»

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической мероприятий, нацеленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с наставляемым на уровне дошкольного образовательного учреждения. Ведь от того, как наставник окажет методическую помощь начинающему педагогу, проанализирует воспитательно-образовательную работу с детьми, будет зависеть результат их работы. Наставник должен быть не наблюдателем, а участником всех событий, руководителем, тактичным советчиком; уметь передать накопленный педагогический опыт.

Срок реализации программы: 1 год.

## 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

### 1.1. Цель и задачи Программы

**Цель:** реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**Задачи:**

- содействовать созданию в МБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в повышении компетенций педагогов, поддержанию профессиональной мотивации и стремления к саморазвитию в различных областях педагогической деятельности педагогических работников МБДОУ;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на дошкольном уровне;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МБДОУ, ознакомление с традициями и укладом дошкольной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их

- способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
  - знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

## 1.2. Основные термины

- *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 результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
- *Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) 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.

— *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

### **1.3. Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

1) *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) *принцип системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) *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;

5) *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) *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;

8) *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) *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.

#### **1.4. Формы работы педагога - наставника с наставляемым**

В МБДОУ применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель МБДОУ – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог МБДОУ» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в

вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – 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.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**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.

**Форма наставничества «педагог-педагог»**– способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

**Форма наставничества «заведующий – педагог»** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «заведующий– педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов заведующим МБДОУ посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.



## 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### 2.1. Этапы реализации Программы, формы работы наставника с наставляемым

#### **Подготовительный этап реализации программы.**

*Задача этапа:* формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник - наставляемый».

#### **Содержание этапа:**

- Закрепление начинающего педагога- наставляемого за наставником;
- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого;
- анализ наставником профессиональной готовности наставляемого;
- разработка основных направлений работы с наставляемым.

В зависимости от результатов подготовительного этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления наставляемого.

#### **Формы работы наставника с наставляемым:**

*Традиционные формы работы:* беседа-знакомство, разнообразные опросы; психологические тренинги, собеседование, анкетирование, тестирование, наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе, консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность МБДОУ, по ведению документации.

*Нетрадиционные формы работы:* разнообразные психологические тренинги(арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности), психологические диагностические тесты.

#### **Основной, развивающий этап «Попробуй себя! Я тебе помогу»**

*Задача этапа:* реализация профессионального становления наставляемого.

#### **Содержание этапа:**

- создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых;
- оказание методической помощи наставников наставляемым;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами МБДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;
- самообразование наставляемых;

- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### **Формы работы наставника с наставляемым:**

*Традиционные формы работы:* взаимопосещения занятий, режимных моментов; личный пример, практикумы по планированию каждого этапа образовательной деятельности; информирование, обучение на рабочем месте, создание развивающей предметно-пространственной среды.

*Нетрадиционные формы работы:* мастер-классы, семинары-практикумы, «кейс» - метод, направленный на решение набора различных профессиональных задач-проблем, «коуч» - метод «терапия успеха»; «тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала наставляемого, совместное создание условий для творчества (искусство правильно организовать свое время).

### **Контрольно-оценочный этап «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»**

*Задача этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

#### **Содержание этапа:**

- анализ результатов работы наставляемого детьми;
- динамика профессионального роста наставляемого;
- рейтинг наставляемого среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с наставляемым;
- подведение итогов, выводы.

### **Формы работы наставника с наставляемым:**

*Традиционные формы работы:* подготовка наставляемого к предстоящей аттестации; подготовка и показ открытого занятия; самостоятельная организация и проведение родительского собрания; выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.

*Нетрадиционные формы работы:* участие в конкурсных движениях; активное участие в инновационной деятельности МБДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на Педагогическом совете.

### **3. Организационный раздел**

#### **3.1. Условия эффективности организации наставничества**

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

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

#### **3.2. Порядок формирования наставников**

В МБДОУ наставник назначается по итогу рассмотрения кандидатуры на Педагогическом совете с согласия сторон (наставник - наставляемый), утверждается приказом заведующего.

Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:

- наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (педагог с высшей категорией);
- опыт работы в МБДОУ не менее 5 лет;
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

#### **3.3. Ожидаемые результаты**

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь МБДОУ;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в МБДОУ;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе МБДОУ;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

#### **3.4. Условия завершения персонализированной программы наставничества**

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

### 3.5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

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 чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**Первый этап** мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

**Второй этап** мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;

— оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки - тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

### **3.6. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МБДОУ**

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте <http://ds14.educrub.ru/>.

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в МБДОУ и др.

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

## Используемая литература

- Амельченко Т.В. Профессиональная компетентность будущего специалиста: Теоретические основы: монография. – Чита: ЧитГУ, 2006. – 286 с.
- Печеркина, А. А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика : Урал.гос. пед. ун-т. – Екатеринбург : [б.и.], 2011. – 233 с
- Профессиональная педагогика/ Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. –с. 31-50,133-152.
- Батышев С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.
- Коменский Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.
- Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.