

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №31 «Медвежонок»**

Принято:
на заседании
педагогического совета № 1
от 31.08.2022г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ДС № 31
"Медвежонок"
_____ Н.В.Дирлам
Приказ от № 437 от 31.08.2022г.



**ПРОГРАММА РАБОТЫ КЛУБА
«Педагог НВ –
наставник, новатор, наставляемый»**

2022-2024г.г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Разработчики программы</p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР: Буркова А.Р. Учитель-логопед: Мещененкова И.Н.</p>
<p>Цель программы клуба</p>	<p>максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. А также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания.</p>
<p>Задачи программы клуба</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать комплекс мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений в соответствии с методическими запросами. 2. Мобилизовать внутренние ресурсы наставников на результат успешности наставляемых в профессиональной деятельности. 3. Оказывать психолого-педагогическую помощь педагогам, находящимся в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания. 4. Привлекать специалистов, экспертов из числа социальных партнеров.
<p>Объект программы клуба</p>	<p>Объектом программы выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.</p>
<p>Субъект Программы клуба</p>	<p>Субъектами программы являются все участники наставнической деятельности (заведующий, зам.зав. по ВМР, наставники и наставляемые, специалисты из числа социальных партнеров).</p>
<p>Планируемые результаты реализации Программы клуба</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Создание банка методических, психолого-педагогических материалов. 3. Повышение уровня мотивации наставляемых к успешной профессиональной деятельности. 4. Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы. 5. Рост числа вовлеченных педагогов в инновационную деятельность. 6. Высокий уровень включенности специалистов из числа социальных партнеров педагогическую работу, культурную жизнь ОО.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ		Страница
1.	ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
1.1.	Актуальность разработки программы клуба	4
1.2.	Цели и задачи программы клуба	6
1.3.	Планируемые результаты реализации Программы клуба	6
1.4.	Сроки реализации Программы клуба	7
2.	МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ КЛУБА	7
2.1.	Ключевые участники Программы клуба	8
2.1.1.	Работа куратора	8
2.1.2.	Требования к педагогам-наставникам	9
2.1.3.	Требования к наставляемым	10
2.2.	Формы наставничества	11
2.3.	План работы клуба	12
3.	ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	17

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетенция педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и обучении воспитанников, необходим оптимальный подход в работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

В настоящее время в век инноваций в современном образовании наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию педагога-профессионала.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение.

Как показывает анализ педагогического опроса внутри образовательной организации, профессиональная помощь нужна не только начинающим (молодым) педагогам, но и их коллегам:

- с большим стажем, ощущающие себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающие кризис профессионального роста, находящиеся в ситуации профессионального выгорания;
- с проблемами адаптации на новом месте работы, которым необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

В результате, программа клуба предполагает, прежде всего, **следующие ролевые модели:**

- **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»** - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с

профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- **«педагог-новатор – консервативный педагог»** - педагог-новатор вносит и осуществляет новые принципы, идеи и приемы в педагогическую деятельность, обновляет учебно-воспитательный и творческий процесс. Возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- **«опытный педагог – неопытный педагог»** - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной образовательной области (поиск пособий, подбор методов и приемов, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Базой программы являются следующие **нормативные документы**:

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации №МР-42/02 от 23.01.2020 «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;

- Приказ департамента образования администрации города Нижневартовска № 237 от 30.03.2021 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;

- Приказ МБДОУ ДС №31 «Медвежонок» №301 от 11.05.2022г. «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества в МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»».

1.2. Цели и задачи программы

Цель программы клуба: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. А также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания.

Задачи программы клуба:

1. Разработать комплекс мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений в соответствии с методическими запросами.
2. Мобилизовать внутренние ресурсы наставников на результат успешности наставляемых в профессиональной деятельности.
3. Оказывать психолого-педагогическую помощь педагогам, находящимся в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.
4. Привлекать специалистов, экспертов из числа социальных партнеров.

Объектом программы выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.

Субъектами программы являются все участники наставнической деятельности (заведующий, заместитель заведующего по ВМР, наставники и наставляемые, специалисты, эксперты из числа социальных партнеров).

1.3. Планируемые результаты реализации Программы:

2. Создание банка методических, психолого-педагогических материалов.
3. Повышение уровня мотивации наставляемых к успешной профессиональной деятельности.

4. Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы.
5. Рост числа вовлеченных педагогов в инновационную деятельность.
6. Высокий уровень включенности специалистов, экспертов из числа социальных партнеров педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

1.4. Сроки реализации Программы

I этап - Организационный – сентябрь 2022 года.

II этап - Практическая реализация программы – сентябрь 2022 года – август 2024 года.

III этап - Завершение программы – август 2024 года.

2. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ КЛУБА

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы через:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, форумы, городские методические объединения, форсайт-центры и т.д.);
- привлечение ресурсов и экспертов из числа социальных партнеров для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или

региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации через:

- взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

2.1. Ключевые участники Программы

1. Куратор
2. Наставник = Новатор
3. Наставляемый

2.1.1. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- **база наставляемых** - формирование осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение педагога-психолога.

- **база наставников** – осуществляется поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников

Модель деятельности куратора



2.1.2. Требования к педагогам-наставникам

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть могут быть руководители, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, изъявившие готовность принять участие в реализации программы.

Личностные качества наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение, такт и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

2.1.3. Требования к наставляемым

- изучает нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполняет план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работает над повышением профессионального мастерства, овладевает практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строит свои взаимоотношения с ним;
- совершенствует свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о проделанной работе перед наставником, куратором, педагогами дошкольной организации.

2.2. Формы наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемых и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

№	Форма	Описание
1	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.
2	Наставничество в группе	форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
3	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.
4	Скоростное наставничество	однократная встреча наставляемых с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.
5	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.

2.3. План работы клуба на 2022-2023 учебный год

План работы составлен на основе выявленных проблемных зон в работе педагогов и возможностей наставников. В плане отражены мероприятия, ответственные, форма наставничества и целевая аудитория, на которую ориентирован представляемый материал. По итогам каждого мероприятия наставникам необходимо представить методический продукт с целью создания банка методических, психолого-педагогических материалов.

Сроки	Форма наставничества	Целевая аудитория (характеристика наставляемых)	Содержание мероприятия	Ответственный (наставник)	Методический продукт
В течение учебного года	Ситуационное наставничество	Воспитатели всех возрастных групп	1. Ведение и оформление календарного планирования образовательной деятельности в соответствии с требованиями, предъявляемыми в дошкольном учреждении.	Воспитатели: Кулакова О.В. Сидорова Е. И.	Методические рекомендации
Октябрь	Наставничество в группе	Педагоги младшего дошкольного возраста	1.«Методы и приемы закаливания в дошкольном учреждении».	Воспитатель: Кликунова Т.В.	Памятки на каждую возрастную группу
	Наставничество в группе Реверсивное	Педагоги групп младшего и старшего дошкольного возраста.	3. «Нейромоторное развитие детей дошкольного возраста. О важности компенсации примитивных рефлексов».	Учитель-логопед: Мещененкова И.Н.	Консультация «Компенсация примитивных рефлексов».

Ноябрь	Наставничество в группе Реверсивное	Педагоги, испытывающие трудности в общении с родителями, желающие повысить навыки коммуникации с родителями (законными представителями)	3. Ресурсный тренинг «Трудные родители».	Педагог-психолог Степанова М.А.	Памятка, буклет
Декабрь	Наставничество в группе Ситуационное наставничество	Педагоги групп младшего дошкольного возраста, испытывающие трудности в реализации программы «Социокультурные истоки».	1. Реализация программы «Социокультурные истоки» в группах младшего дошкольного возраста.	Воспитатели: Чмиль Е.В Касимова Р.Г.	Разработки конспектов занятий в соответствии с планом работы
	Наставничество в группе	Педагоги групп младшего и старшего дошкольного возраста	2. Реализация программы «От Фрёбеля до робота».	Воспитатели: Захратуллаева З.Р. Шуляк А.В.	Консультация
	Наставничество в группе	Педагоги групп младшего и	2. «Двигательная активность на прогулке. Методы и приемы организации	Воспитатель: Гараева Г.М.	Картотека подвижных игр

		старшего дошкольного возраста.	подвижных игр».		разных народов на каждую возрастную группу
Январь	Наставничество в группе	Педагоги старшего дошкольного возраста	1. Деловая игра «Формирование финансовой грамотности дошкольников».	Воспитатели: Кликунова Т.В. Былинина М.П.	Сборник игр и упражнений
	Наставничество в группе	Педагоги, испытывающие трудности в формировании у детей звуковой аналитико-синтетической активности.	2. Тренинг «Формирование у детей старшего дошкольного возраста звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылок обучения грамоте».	Учитель-логопед: Мещенкова И.Н.	Памятка-схема выполнения звуко-слогового анализа, буклет.
	Наставничество в группе	Педагог до 35 лет	3. Подготовка к городскому педагогическому конкурсу «Педагогический дебют» - выдвижение кандидата в участники, формирование рабочих групп по сопровождению педагога в конкурсе.	Куратор: Буркова А.Р. Педагоги, имевшие результативный опыт участия в конкурсах профессионального мастерства.	Приказ ДОУ

Февраль	Наставничество в группе	Педагоги находящиеся в ситуации профессионального выгорания; хронической усталости.	Литературная гостиная «...Если душа родилась крылатой» (к 125-летию со дня рождения Марины Цветаевой)	Учитель-логопед: Мещененкова И.Н	-
Март	Наставничество в группе	Воспитатели всех возрастных групп.	1. Мастер-класс «Игры Воскобовича как средство развития детей дошкольного возраста».	Воспитатель: Ербулатова Н.В.	Картотека игр и упражнений по возрастной категории
	Наставничество в группе	Педагоги младшего дошкольного возраста, не владевшие данной технологией.	2. Мастер-класс по изготовлению открыток с использованием фоамирана.	Воспитатель: Пятилова А.С.	Памятка-схема выполнения
	Наставничество в группе	Педагоги старшего дошкольного возраста, не владевшие данной технологией.	3. Мастер-класс «Работа с детской интерактивной лабораторией «Наураша в стране Наурандии».	Воспитатели: Айсматуллина Л.Ш. Кащеева Е.В.	Сборник групповых и индивидуальных экспериментальных схем

Апрель	Наставничество в группе	Педагоги в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	Ресурсный тренинг «Профилактика эмоционального выгорания»	Педагог-психолог: Степанова М.А.	Консультация «Техники снятия психоэмоционального напряжения»
Май		Все педагоги принимавшие участие в работе клуба из числа наставников и наставляемых.	Подведение итогов работы клуба за 2022-2023 учебный год. Планирование работы наставников на 2023-2024 учебный год.	Буркова А.Р.	Отчет

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

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

Этапы системы мониторинга:

1. Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников.

2. Организация текущего и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить по итогам каждого совместного мероприятия. Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной куратором, а также в конце действия программы.

3. Разработка показателей и критериев оценки результативности программы клуба.

Для оценки **результативности наставнической работы** в рамках клуба определены следующие критерии и показатели системы оценивания:

Критерии/показатель	Начало действия программы	Подведение итогов реализации программы
1. Наличие мотивированных запросов от педагогов на работу в клубе.		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
2. Формирование сообщества наставников		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов ДО		
Количество наставников из числа социальных		

партнеров		
3. Результативность взаимодействия наставнических моделей		
Количество педагогов, подготовленных наставниками		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
4. Вклад в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном, всероссийском уровне		

Для оценки **результативности наставнической работы** в рамках клуба определены следующие показатели системы оценивания:

Показатели	Степень проявления		
	В полной мере (2 балла)	Частично (1 балл)	Не проявляется (0 баллов)
Соответствие наставнической деятельности цели, задачам, плану по которым она осуществляется			
Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
Наличие комфортного психологического климата в ДОУ			
Логичность деятельности наставников, понимание ими ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
Уровень удовлетворенности наставляемых от взаимодействия в наставнической деятельности			
Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			

13 – 16 баллов – оптимальный уровень

7 – 12 баллов – допустимый уровень

0 – 6 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников клуба;
- определить степень эффективности и полезности наставнической деятельности как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри дошкольной организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной форме наставничества;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в дошкольной организации.