

Утверждаю
И.А. Васина
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 4»
Приказ № 104 от 03.04.2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Лесенка роста»

(для молодых (начинающих) педагогов *(педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы)*
образовательных организаций)

Направление: психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого (начинающего) специалиста

Форма наставничества: педагог – педагог

Ролевая модель: опытный педагог – молодой специалист

2024 год

Программа наставничества «Ступеньки успеха» разработана на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных Минпросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, приказа об утверждении положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области № 38 от 06.05.2022 г., распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области», методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г. На основе Программы «Адаптация», разработчик: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху».

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Ступеньки успеха»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.		Пояснительная записка
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</p> <p>В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования, в том числе успешной адаптации молодых/начинающих педагогов в коллективе (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы).</p> <p>2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации</p> <p>Наставничество в ДОУ является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе любой образовательной организации время от времени появляются новые педагогические работники, в числе которых могут присутствовать молодые (начинающие) педагоги (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы), которым необходима поддержка для успешного вхождения в должность и качественного исполнения своих трудовых обязанностей. Также начинающим педагогам может не хватать умений в области применения имеющихся теоретических знаний на практике, что также снижает эффективность их профессиональной деятельности.</p> <p>Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное становление начинающих педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для их трудовой деятельности, развитие необходимых</p>

		<p>навыков и компетенций для успешного вхождения в должность, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в образовательной организации.</p> <p>3. Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество</p> <p>В настоящее время педагогический коллектив образовательной организации состоит из 12 педагогов, из которых 1 относится к категории молодых (начинающих) специалистов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы).</p> <p>В МБДОУ «Детский сад № 4» в 2024 году введено в действие Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 4», осуществлен анализ кадрового состава педагогического коллектива, разработаны персонализированные программы наставничества педагогов; сформированы наставнические пары «опытный педагог – молодой специалист».</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа наставничества «Лесенка роста» предназначена для молодых (начинающих) специалистов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы).</p> <p>Цель Программы – обеспечение профессионального развития педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений во взаимодействии наставника и наставляемого (форма «опытный педагог – молодой специалист») в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Успешное закрепление молодого (начинающего) педагога (педагога, приступившего к работе после длительного перерыва / педагога, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы) на месте работы или в должности педагога. 2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности. 3. Развитие адаптивных способностей у начинающих педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности. 4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального

		<p>плана мероприятий персонализированной программы наставничества.</p> <p>5. Создание психологически комфортной среды для развития и в дальнейшем повышения квалификации молодых специалистов.</p> <p>6. Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.</p> <p>7. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.</p>
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Лесенка роста» – от 3 месяцев до 1 года (в течение учебного года; может быть продлена в зависимости от результатов ее реализации/запросов наставляемого).
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа наставничества «Лесенка роста» интегрируется с научно-методической работой образовательной организации, деятельностью методических объединений педагогов.</p> <p>Программа наставничества «Лесенка роста» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</p> <p>1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</p> <p>2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</p> <p>3. Программа развития образовательной организации.</p> <p>4. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».</p> <p>5. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p> <p>6. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p> <p>7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</p>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Лесенка роста» применяется форма наставничества: «педагог – педагог», предполагающая взаимодействие в ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных,</p>

коммуникационных и др.). Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.

Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного или личностного дефицита наставляемого:

- в способности адаптировать имеющиеся профессиональные знания в условиях практической профессиональной деятельности;
- в способности осознать причины и преодолеть трудности при вхождении в должность;
- иные профессиональные затруднения, которые можно преодолеть во взаимодействии с педагогом - профессионалом (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и прочие).

Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их профессиональные образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются и компетенции наставника в зависимости выбора модели ролевого поведения:

1. Наставник - проводник обеспечит наставляемому знакомство с профессией, поможет овладеть необходимыми навыками, будет осуществлять пошаговое руководство деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального образовательного запроса.

2. Наставник - консультант поможет осознать причины и преодолеть состояние профессиональной неуверенности, тем самым решить конкретные психолого-педагогические проблемы, наступившие на начальном этапе профессионального развития. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо для нового витка саморазвития.

Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения,

которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.

Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь наставляемому в преодолении тех или иных барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов. Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «компетентностный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.

Таким образом, сущность деятельности наставника включает не только педагогическую поддержку, но и устранение компетентностных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных профессиональных проблем.

Преодоление компетентностного дефицита невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), в связи с этим программа предусматривает более или менее продолжительное взаимодействие наставника и сопровождаемого в процессе деятельности последнего. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолены выявленные компетентностные дефициты, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.
2. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).
5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное

		<p>наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.).</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Методы актуализации индивидуальной мотивации. 7. Личный пример (наставник как носитель образа «профессионал», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности). 8. Консультирование и т.д. <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке. 2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого. 3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Я расскажу, ты послушай». 2. «Я покажу, ты посмотри». 3. «Сделаем вместе». 4. «Сделай сам, я подскажу». 5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».
2.	<i>Содержание программы</i>	
2.1.	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p>Участники Программы наставничества «Лесенка роста»: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p>Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества педагогических работников.</p> <p>Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации; участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог - профессионал.</p> <p>Функции наставника</p>

		<p>1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого; – создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; – мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; – формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; – помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем)); – оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности; – совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. <p>2. Обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информирование; – демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, технологий; – консультирование; – контроль и оценивание результатов деятельности. <p>3. Медиация:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций; – посредничество во взаимодействии. <p>4. Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none"> – самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов; – проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами; – овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями. <p>Наставляемый – участник системы 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; начинающий педагог, испытывающий затруднения в профессиональном становлении в новых условиях.</p>
--	--	---

2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p>Управление программой наставничества «Лесенка роста» осуществляется куратором (назначенный приказом руководителя), в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>Этапы процесса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами - наставниками. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития. 4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым. 5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого. 6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др. 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации). <p>Куратору программы наставничества «Лесенка роста» необходимо: формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;</p>
------	---	--

своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

вести банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

формировать банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

разработать (совместно с наставниками) планы мероприятий (Дорожные карты) осуществления наставничества;

осуществлять описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества совместно с методическим объединением наставников/комиссия/совет (при его наличии);

организовать мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;

сформировать итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников организации;

Способы отбора наставников и наставляемых

Наставляемый автоматически становится участником программы наставничества при устройстве на работу в образовательную организацию (при выходе на работу после длительного перерыва). Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатура наставника утверждается на заседании методического объединения педагогических работников / наставников (при его наличии).

Основные критерии отбора наставников

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами. Наставник должен иметь личный опыт преодоления компетентностного дефицита (на собственном примере или в процессе практического

		<p>обучения при работе с другими сопровождаемыми).</p> <p>Наставник должен обладать следующими личностными качествами: 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 и толерантность; соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры; склонность к постоянному саморазвитию; отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости.</p> <p>Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями: эмоциональный интеллект; умение сотрудничать; управление временем; лидерские качества; креативная способность; настрой на развитие.</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников организации, годовых отчетов педагогических работников, руководителей методических объединений педагогов; диагностики профессиональных затруднений.</p>
3.		<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>
3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкета для выявления профессиональных запросов педагогов. 2. Анкета для выявления профессиональных компетенций наставника (анкета потенциального наставника).

		<p>3. Дневник наставника. План реализации персонализированной программы наставничества</p> <p>4. Дневник наставляемого. План реализации персонализированной программы наставничества</p> <p>5. Анкета удовлетворенности наставника.</p> <p>6. Анкета удовлетворенности наставляемого.</p> <p>7. Отчет наставника. План реализации персонализированной программы наставничества</p> <p>8. Лист оценки работы наставника.</p> <p>9. Форма ведения базы данных наставников, наставляемых и программ наставничества.</p> <p>Куратор программы наставничества «Лесенка роста» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте образовательной организации.</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<p>1. Вовлечено в наставничество 100% педагогов из числа молодых (начинающих) специалистов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы) к концу 2024 года.</p> <p>2. Не менее 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).</p> <p>3. Не менее 90% начинающих педагогов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы), в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в образовательной организации.</p>