




Российская Федерация
Иркутская область
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ШЕЛЕХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ШЕЛЕХОВСКОГО РАЙОНА
ДЕТСКИЙ САД № 2 «КОЛОСОК»

д.11, 1 мкр, г. Шелехов, Иркутская область, 666035
e-mail: detsad.kolosock@yandex.ru

тел./факс (839550) 5-13-39
<http://kolosok.moy.su>

Согласовано:
Педагогическим советом
«25» 01 2021 г.
Протокол от «25» 01 2021
№ 2

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ ШР
«Детский сад № 2 «Колосок»

И.В. Яковлева
«25» 01 2021 г.
Приказ от «25» 01 2021 г.
№ 67

**ПРОГРАММА ПАРТНЕРСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
«ЭФФЕКТИВНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО: РАВНЫЙ-РАВНОМУ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ШЕЛЕХОВСКОГО РАЙОНА
«ДЕТСКИЙ САД № 2 «КОЛОСОК»**

г. Шелехов, 2021

Пояснительная записка

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. И *«...это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»*, - как отметил наш президент В.В. Путин.

Необходимость создания программы партнерского наставничества в нашем образовательном учреждении появилась в результате осознания необходимости непрерывного сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Партнерское наставничество – форма взаимодействия педагогов, предполагающая сочетание реверсивного наставничества и наставничества по форме «педагог-педагог» или «равный-равному» – способ реализации наставничества, при котором организуется сотрудничество педагогов в парах, при котором педагоги вовлекаются в различные формы поддержки и сопровождения с целью обеспечения непрерывного совершенствования их профессиональной деятельности, высокого уровня инновационной активности. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. Партнерское наставничество является источником дополнительной возможности восполнения дефицита ресурсов для реализации собственных инициатив, образовательного дефицита.

Нормативно-правовой базой разработки Программы стали следующие документы Федерального уровня:

- Федеральный проект «Учитель будущего». НП «Образование»
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста (ред. от 20.08.2021)
- Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 №Р-174 «Об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»
- Распоряжение Минпросвещения России 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»
- Письмо МинПрос Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и



внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.»

- Распоряжение Минпросвещения России от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174»

Целевой раздел

Цель Программы заключается в максимально полном раскрытии потенциала личности педагога, необходимом для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях через создание развивающе-поддерживающей среды в образовательной организации на основе партнерства и доверия.

Задачи:

- формирование системы непрерывного профессионального развития педагогов, в том числе организация взаимообучения и взаимодействия педагогов;

- выявление и ликвидация профессиональных дефицитов, оказание взаимопомощи;

- создание канала обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого педагога ДОУ;

- предоставление каждому участнику ресурсов и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков для профессиональной и личной самореализации.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

– 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.

Ожидаемые результаты реализации Программы:

Внедрение и реализация Программы способствуют формированию и обеспечению функционирования научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества:

- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- развитие профессиональных перспектив педагогов в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- обмен инновационным опытом в сфере реализации образовательных программ ДОУ
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Содержательный раздел



Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В системе партнерского наставничества оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, взаимоотношение между которыми основано на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками, обладает более высоким уровнем инновационной активности.

Наставнические пары формируются из педагогов, успешно освоивших программу «Начинающий педагог – перспективное завтра», которые включаются в программу партнерского наставничества: «Эффективное сотрудничество: равный – равному» в рамках реализации которой продолжает свою педагогическую и методическую деятельность в формате сотрудничества и взаимопомощи с более опытным педагогом.

Наставниками могут быть педагоги, обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, стабильные показатели в работе и стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

Наставляемыми могут быть:

- педагоги, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения педагогических и методических мероприятий;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень;
- педагоги, испытывающие определенные профессиональные затруднения, повышающие свою квалификацию под непосредственным руководством и в процессе непрерывного сопровождения со стороны наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

Наставнические пары формируются добровольной основе с учетом личных предпочтений педагогов при соблюдении следующих условий:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы

Партнерское наставничество реализуется на основе принципа «равный-равному», при котором источником знаний для педагогов с большим стажем является такой же педагог, уже имеющий сформированные навыки в данной



области. Взаимодействие выстраивается в субъект-субъектной среде, где влияние на наставляемого происходит более «мягко» и лишено строгой субординации. В рамках взаимодействия этой формы наставничества упор делается на оказание помощи в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных/творческих/результатов, а также развитие педагогических компетенций, позволяющих успешно продвигаться в рамках программы. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения, сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта.

Данный вид наставничества обеспечивает интегрированный и индивидуально ориентированный подход к раскрытию потенциала каждого субъекта образовательного процесса, помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе обучения, активным и талантливым педагогам планировать карьерную перспективу, становясь более ответственными, самостоятельными, целеустремленными, сформировать свой индивидуальный стиль педагогического общения.

В качестве дополнительных форм в ДОУ реализуется:

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»).

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

Основными формами и методами работы наставника с наставляемыми педагогами по Программе являются:

- индивидуальная адресная работа с педагогом-наставником
- вовлечение наставляемого в активное обсуждение (дебаты), осмысление полученного опыта, активизирующее мыслительную



познавательную деятельность. Это метод предполагает вовлечение наставляемых педагогов в поисковую и познавательную деятельность, позволяет вырабатывать самостоятельность оценок. Этот формат можно рассматривать, как элемент «обратной связи», закрепление полученного материала

– личный пример, информирование, консультирование, мастер-класс и др.

Основные функции участников в рамках реализуемой Программы
Наставнические пары закрепляются приказом заведующего образовательной организации.

Руководство деятельностью Наставников осуществляет заведующий и старший воспитатель ДОУ

Заведующий ДОУ:

– осуществляет общее руководство внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в ДОУ;

– издает локальные акты ДОУ о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДОУ;

– издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп о возложении на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

Старший воспитатель ДОУ:

– своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ДОУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность

– осуществляет координацию деятельности по наставничеству в ДОУ;

– организует совместно с заведующим ДОУ мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДОУ, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников.

– участвует в мониторинге реализации программ наставничества педагогических работников.

Права и обязанности наставника

Права наставника:

– привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ДОУ с их согласия;

– знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;



- обращаться с заявлением к заведующему ДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ДОУ при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программ наставничества педагогических работников ДОУ;
- обращаться к заведующему ДОУ с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;



- реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ДОУ;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Организационный раздел

Формирование пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием старшего воспитателя ДОУ, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, партнерские наставнические пары утверждаются приказом заведующего ДОУ.

Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает заведующий ДОУ в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в ДОУ и замены их отсутствия.

Завершение программы наставничества или ее корректировка

Программа партнерского наставничества реализуется в течение года.

Завершение программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога возможно продление срока реализации программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).



Основные этапы внедрения и реализации Программы партнерского наставничества педагогических работников в образовательной организации

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества. Крайне важно информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению Программы наставничества.

Основной этап внедрения Программы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов реализации Программы наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг реализации понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения Программы наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов воспитанников). Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения Программы наставничества.