

Российская Федерация Иркутская область
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №107»
Муниципального образования города Братска

665733, Иркутская область, г. Братск, ул. Рябикова, д.25
тел/факс 42-34-51, тел.:42-33-63, E-mail: dou-107@yandex.ru

Принято на заседании
Педагогического совета № 1
Протокол №1 от 01 сентября 2021г.

Заведующий МБДОУ «ДСКВ № 107»
Н.М. Кочерыгина
Приказ № 261-ОД от 01 сентября 2021г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №107»
муниципального образования города Братска
«Реверсивный наставник»

Авторы:
Кочерыгина Наталья Михайловна, заведующий
Богатых Алёна Сергеевна, старший воспитатель
Зенкина Лариса Николаевна, педагог-психолог

Содержание программы

№п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	6
1.	Целевой раздел программы	8
1.1.	Пояснительная записка	8
1.2.	Актуальность	10
1.3.	Цель, задачи реализации программы	12
2.	Содержательный раздел программы	13
2.1.	Формы реверсивного наставничества	13
2.2.	Функции и преимущества реверсивного наставничества	15
2.3.	Этапы реализации реверсивного наставничества	17
2.4.	Критерии отбора наставников	18
2.5.	Механизмы поощрения наставников	20
2.6.	Принципы работы с педагогами Риски реализации программы	21
2.7.	Этапы реализации программы	23
2.8.	Ключевые участники программы	26
2.9.	Механизм реализации программы	27
3.	Организационный раздел	28
3.1.	Методическое обеспечение программы	28
	Приложения	29
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкета «Самооценка технологической компетентности педагогов ДОУ» 2. Анкета «Способны ли Вы обеспечить эмоциональное благополучие детей в группе?» 3. Личностно – профессиональный паспорт педагога 4. <i>Стиль педагогического общения (Овчарова Р.В.)</i> 5. Тест «Взаимодействие педагога с ребенком» 6. Карта самооценки степени владения педагогом приемами педагогической поддержки 7. Карта самооценки умения педагога организовывать детские виды деятельности 8. Карта самооценки педагогической компетентности воспитателя по установлению правил взаимодействия в разных ситуациях. 9. Карта самоанализа «Профессиональные компетенции педагога ДОУ, необходимые для поддержки индивидуальности и инициативы детей в разных видах детской деятельности» 	

(авторский вариант, разработанный на основе проекта примерной ООП ДО «Детство»)

10. Карта педагогического наблюдения «Способен ли педагог обеспечивать эмоциональное благополучие детей»
11. Карта наблюдений за деятельностью педагога
12. Карта наблюдений за взаимодействием педагога (к анкете А.А. Леонтьева)
13. Опросник А.А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи»
14. Оценка уровня общительности (тест В. Ф. Ряховского)
15. Тест: «Каков ваш творческий потенциал»
16. Тест «Способность педагога к эмпатии»
17. Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию
18. Программа психологических тренингов по профилактике эмоционального выгорания для педагогов ДОУ «В гармонии с собой»
19. Тренинг «Тайм - менеджмент педагога»
20. Тренинг командообразования «Таверна Находка»
21. Тренинг личностного роста для педагогов «Я — успешный педагог!?»
22. Тренинг на командообразование для педагогов «Мы одна команда!»
23. Карта анализа, самоанализа организации и проведения познавательно – исследовательской деятельности
24. Критерии анализа занятия по разным видам детской деятельности
25. Тематическое планирование познавательно-исследовательской деятельности на разных возрастных этапах
26. План-конспект деловой игры «Эрудит»
27. Сценарий квест-игры «Здоровье дороже золота»
28. Сценарий семинара «Индивидуализация образовательного процесса»
29. Сценарий семинара «Развитие детской инициативы и самостоятельности»
30. Методические рекомендации по организации и планированию самостоятельной деятельности

дошкольников в ДОУ

31. Карта анализа РППС
32. Презентация «Палочки Кьюзинера»
33. Презентация «Блоки Дьёнеша»
34. Видеофильм «Особенности проектирования РППС в ДОУ»
35. Рекомендации по написанию технологической карты занятия по познавательно-исследовательской деятельности (формированию элементарных математических представлений)
36. Учебное пособие Технологические карты: методические основы проектирования совместной образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста Составители: О.Ю. Зайцева, С.А. Калиниченко
37. Карта анализа (самоанализа) занятия открытия нового знания (ОНЗ)
38. Схема анализа соответствия образовательного процесса дидактическим принципам деятельностного метода
39. Рекомендации по разработке сценариев занятий «открытия» нового знания в технологии «ситуация»
40. Анкета самоанализа занятия «Открытия нового знания в технологии «Ситуация»
41. Памятка по разработке технологических карт занятия (педагогического мероприятия)
42. Памятка «Этапы занятий «открытия» нового знания в технологии «Ситуация»
43. Методические рекомендации по организации совместной игровой деятельности с мини-роботами Bee-Bot «Умная пчела» с детьми старшего дошкольного возраста с тяжёлыми нарушениями речи
44. Книга для педагога «Уроки робототехники»
45. Видеофильм «Применение технологии робототехники в ДОУ»
46. Руководство пользователя интерактивной доски Senseboard
47. Консультация «Технология создания фильма (мультфильма)»
48. Памятка «Процесс монтажа мультфильма»

- | | |
|---|--|
| <p>49.Рекомендации по оформлению презентации Microsoft Powerpoint</p> <p>50.Рекомендации по работе с детьми в студии мультипликации</p> <p>51.Карта анализа занятия по технологии системно-деятельностного подхода</p> <p>52.Памятка «Принципы технологии системно-деятельностного подхода»</p> <p>53.Технология создания мультфильма</p> <p>54.Чек-лист «Создание анимации в Microsoft Office Power Point»</p> <p>55.Семинар «Партнерская форма взаимодействия с воспитанниками», презентация к семинару</p> <p>56.Памятка «Суть партнерского взаимодействия»</p> <p>57.Памятка «Особенности работы по созданию мотивации воспитанников на разных возрастных этапах»</p> | |
|---|--|

Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества в МБДОУ «ДСКВ №107» на 2022 - 2025 г.г. «Реверсивный наставник»
Основание для разработки Программы	Закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Профессиональный стандарт «Педагог»
Основные разработчики Программы	Кочерыгина Н.М. – заведующий Богатых А.С. – старший воспитатель Зенкина Л.Н. – педагог-психолог
Цель	создание системы реверсивного наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодых специалистов, малоопытных воспитателей и опытных педагогов
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> ✓ создать систему оказания психолого-педагогической поддержки наставляемым; ✓ развивать интерес молодых специалистов к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ✓ создавать условия для освоения современных образовательных технологий для педагогов-стажистов; ✓ создавать мотивационные условия для развития профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств педагогов ДОУ (активность, стремление к самосовершенствованию, корпоративность); ✓ осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития; ✓ индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов через создание индивидуальных планов; ✓ снизить процент текучести кадров и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
Ожидаемые результаты	✓ будет организована качественная

	<p>эффективная консультативная, теоретическая и практическая помощь молодым и малоопытным педагогам, нуждающимся в профессиональной методической и практической помощи;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ будет оказана практическая помощь педагогам-стажистам в освоении современных образовательных технологий; ✓ молодые и вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста⁴ ✓ улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
Сроки реализации	2022-2025г.г.
Система контроля	контроль над ходом выполнения программы осуществляется 1 раз в полугодие

1. Целевой раздел программы

1.1. Пояснительная записка

Программа «Реверсивный наставник» (далее-Программа) разработана в соответствии с нормативными документами:

- ✓ Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Профессиональным стандартом «Педагог»;
- ✓ Положением о наставничестве в МБДОУ «ДСКВ №107»;
- ✓ Уставом МБДОУ «ДСКВ №107».

Программа направлена на формирование нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В Программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на:

- ✓ создание безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации;
- ✓ решение образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития;
- ✓ создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства;
- ✓ организацию конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;
- ✓ создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья;
- ✓ осуществление взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- ✓ методическое обеспечение образовательного процесса;
- ✓ владение современными образовательными технологиями и умением

применять их в своей деятельности

Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов: – целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);

– определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

– выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;

– разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары или группы (наставляемый (группа наставляемых) с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

1.2. Актуальность

«В каждом человеке есть солнце.

Только дайте ему светить»

(Сократ)

Современному педагогу независимо от возраста и стажа работы необходимо гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве, предполагающем совершенствование существующих и формирование новых компетенций.

Только успешная личность сможет настроиться на успех в любой области применения своих возможностей. Можно развести личностную (внутреннюю) успешность: ощущение удовлетворённости жизнью, полноты самораскрытия, воплощение идеалов самоотдачи и т.д. – и профессиональную (внешнюю) успешность, которая обычно выражается в формальных показателях: профессиональном статусе, квалификационной категории и т. д. В качестве нашей основной цели мы должны сделать акцент именно на достижении внутреннего успеха, т.е. на достижении удовлетворённости педагога собой и своей профессиональной деятельностью. Педагог, испытывающий убеждение в своей личной и профессиональной компетентности, уверенный в своём успехе, оказывает позитивное воздействие на самооценку и на отношение к нему детей, стимулирует у них стремление к успехам в образовательной деятельности и в конечном итоге оказывает развивающее воздействие на их личность.

В нашем дошкольном учреждении 25% педагогов составляют молодые специалисты, 30% педагогов, имеющих большой опыт педагогической деятельности. У молодых специалистов, рожденных в эпоху технической революции, есть большой потенциал в применении современных образовательных технологий. Педагоги-стажисты в свою очередь обладают глубокими знаниями в области методики организации различных видов детской деятельности. На практике зачастую не всегда удается наладить эффективное взаимодействие между данными группами педагогов. Поэтому необходимо обратиться к тому, чтобы сократить разрыв между поколениями. Тогда станет возможным передача молодыми педагогами своих умений более опытным педагогам, а педагогам-стажистам передача опыта в области методики организации образовательного процесса. Так как одинаково важно разбираться в цифровых технологиях, в методике организации различных видов детской деятельности, опыт которых уже приобретен одной из групп

педагогов. С другой стороны, каждому из этих педагогов необходимо быть психологически готовым к передаче опыта. Для этого психологу и старшему воспитателю необходимо обеспечить поддержку педагогам, которая направлена на стимулирование механизмов саморазвития и активизацию ресурсов педагогов для принятия на себя роли наставника. Наставникам-консультантам создать комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помочь с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. В случае если будут восполнены внутренние препятствия для наставничества, педагоги будут самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

1.3. Цели и задачи Программы

Цель программы: создание системы реверсивного наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодых специалистов, малоопытных воспитателей и педагогов-стажистов.

Задачи:

1. создать систему оказания психолого-педагогической поддержки наставляемым;
2. развивать интерес молодых специалистов к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
3. создавать условия для освоения современных образовательных технологий для педагогов-стажистов;
4. создавать мотивационные условия для развития профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств педагогов ДОУ (активность, стремление к самосовершенствованию, корпоративность);
5. осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
6. индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов через создание индивидуальных планов;
7. снизить процент текучести кадров и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

Для реализации практики формируется группа участников реверсивного наставничества. В нее входят педагоги-стажисты, имеющие квалификационные категории и 15-20 лет стажа работы, а также молодые специалисты с опытом до 5 лет.

В программе используются следующие понятия:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Наставническая пара (группа) - пара «наставник – наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Молодой специалист – выпускник образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

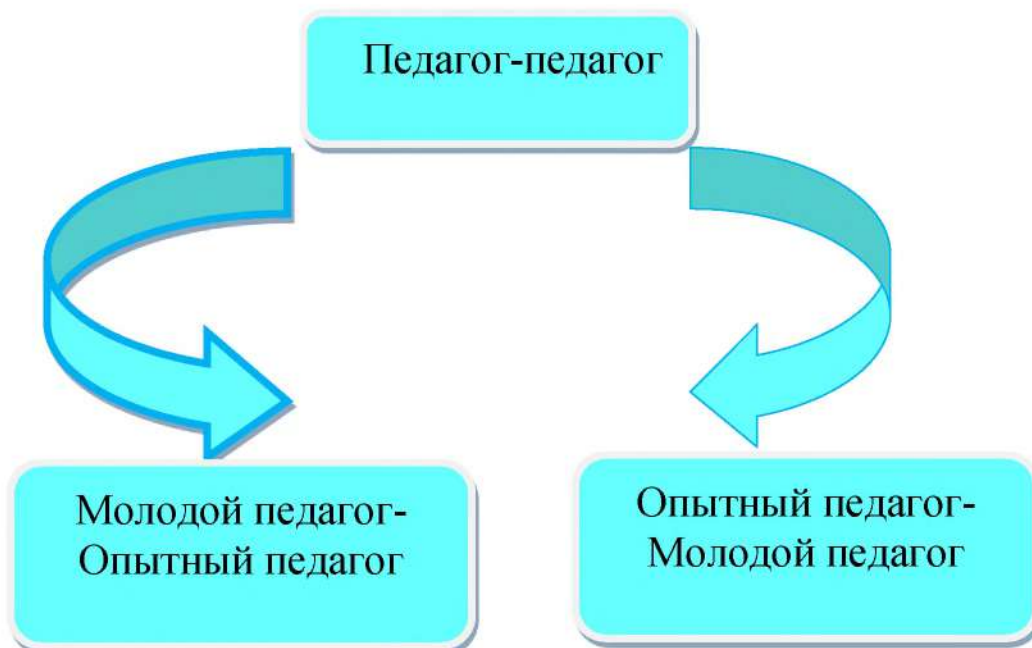
Малоопытный воспитатель – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

Наставничество в ДООУ – разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определённой группе.

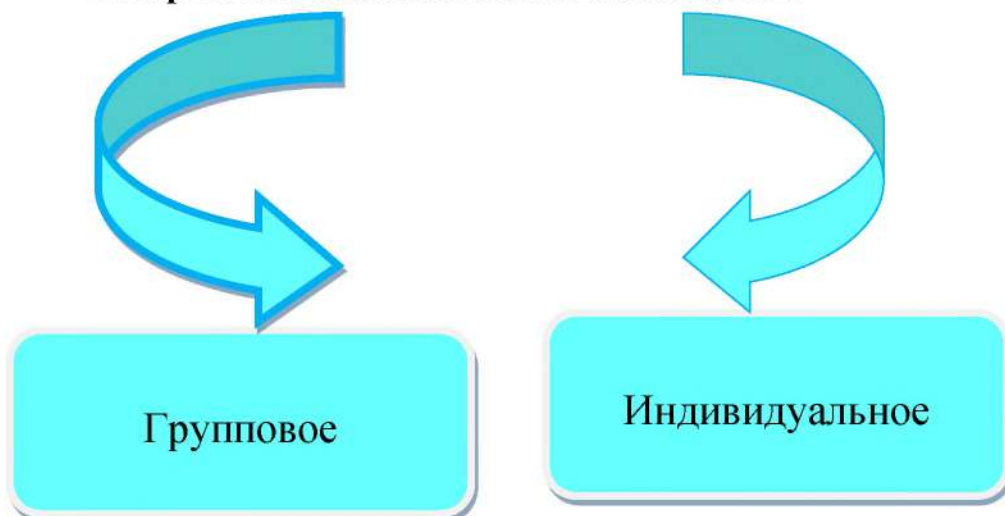
Реверсивное наставничество – это взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т.ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.

2. Содержательный раздел программы

2.1. Формы реверсивного наставничества в МБДОУ «ДСКВ №107»



Реверсивное наставничество может быть:



Характеристики реверсивного наставничества

- ✓ Наставник может иметь возраст, статус или педагогический стаж ниже, чем у наставляемого;
- ✓ Наставник может иметь возраст, статус или педагогический стаж выше, чем у наставляемого;
- ✓ Доверительный характер отношений, выстраиваемых между субъектами;
- ✓ Неформальный характер взаимодействия между наставником и наставляемым.

2.2. Функции и преимущества реверсивного наставничества

Функции реверсивного наставничества:

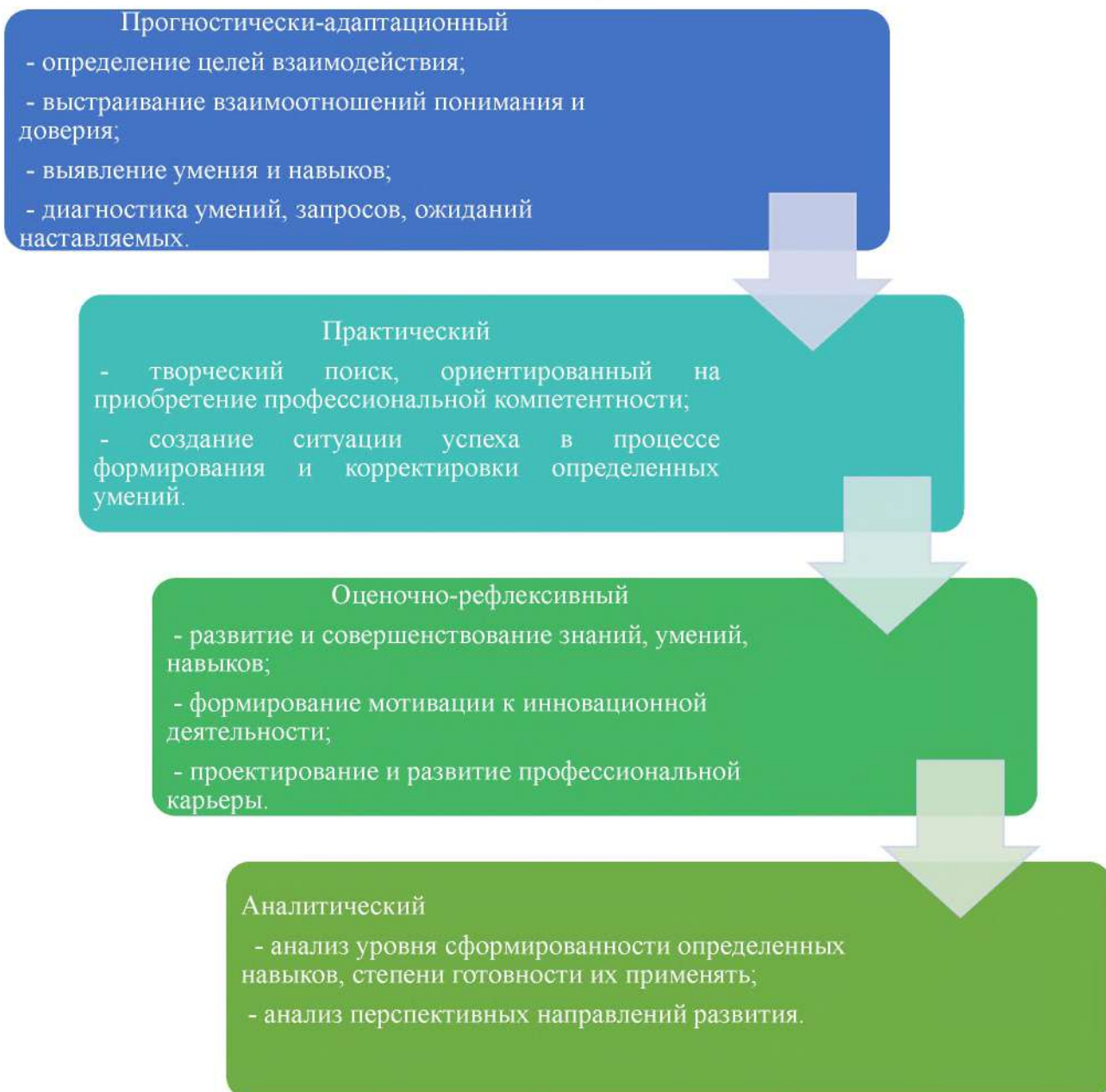
- ✓ развитие профессионального становления личности наставляемого, его профессионального мастерства;
- ✓ воспитание педагогической культуры, культуры делового общения;
- ✓ совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности;
- ✓ оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации;
- ✓ содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом воспитанников, родителей;
- ✓ оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты;
- ✓ оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.

Преимущества реверсивного наставничества

- ✓ **Адаптация в профессии.** Молодые профессионалы, принимая участие в реверсивном наставничестве замечают, что к ним прислушиваются, их идеи и взгляды ценятся старшими коллегами и администрацией образовательной организации. Это способствует укреплению профессиональной самооценки молодых педагогов, закреплению их на конкретном рабочем месте.
- ✓ **Обмен навыками.** Обмен актуальными профессиональными компетенциями, например, мягкими и цифровыми навыками, метапредметными и проектными компетенциями. Это способствует развитию инновационных процессов в образовательной организации
- ✓ **Содействие разнообразию.** Это может быть сделано с помощью специальных подходов к реверсивному наставничеству, позволяющими опытным педагогам получить представление о современных образовательных технологиях, инновационных приемах обучения и т.д.
- ✓ **Управление личностно-профессиональным развитием.** Развитие лидерских качеств, а также наличие старшего защитника их будущего карьерного роста может означать, что сотрудники, которые

потенциально могли бы остаться без внимания, получают более эффективную поддержку в своем карьерном росте

2.3. Этапы реализации реверсивного наставничества



2.4. Критерии отбора наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для наставничества «опытный педагог – молодой (малоопытный педагог) являются:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), имеющий стабильно высокие результаты образовательной деятельности
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">✓ Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;✓ Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">✓ Умение обучать других;✓ Умение слушать;✓ Умение говорить (грамотная речь);✓ Аккуратность, дисциплинированность;✓ Ответственность;✓ Равенство (отношение к наставляемому как к равному);✓ Принятие (неосуждение наставляемого);✓ Последовательность;✓ Ориентация на результат.
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none">✓ Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;✓ Имеет потребность в приобретении опыта управления людьми;✓ Присутствует желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);✓ Имеет потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей

профессиональной квалификации.

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для наставничества «молодой (малоопытный педагог) - опытный педагог» являются:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель со средним или специальным профессиональным образованием.
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Знание методики дошкольного образования (на базовом уровне), психологических особенностей детей дошкольного возраста; ✓ Владение и использование на практике современных образовательных технологий; ✓ Умение налаживать взаимоотношения с коллегами (в том числе и ситуативное) и воспитанниками.
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Умение доступно объяснять; ✓ Умение слушать; ✓ Умение говорить (грамотная речь); ✓ Аккуратность, дисциплинированность; ✓ Ответственность; ✓ Равенство (отношение к наставляемому как к равному); ✓ Принятие (неосуждение наставляемого); ✓ Последовательность; ✓ Ориентация на результат.
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией; ✓ Имеет потребность в приобретении опыта управления людьми; ✓ Присутствует желание помогать людям;

	✓ Имеет потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.
--	---

2.5. Механизмы поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризовать роль наставника среди образовательных организаций; сетевых сообществ, социальных сетей и т. п. Необходимо рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личного и социального роста, получения новых знаний и навыков. В целях популяризации роли наставника предпринимаются следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства; –
поддержка системы наставничества через СМИ;
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.;
- использование разнообразных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т. д.).

2.6. Принципы работы с педагогами

Риски реализации реверсивного наставничества



Риски реализации реверсивного наставничества

- ✓ *Педагогам-стажистам может трудно принять совет от молодого специалиста или малоопытного коллеги.* Реверсивное наставничество может считаться "обучением первоклассного и опытного работника новым трюкам", и некоторые педагоги могут посчитать это бессмысленным и даже оскорбительным, но это далеко не так. Лучший способ свести на нет эту потенциальную проблему - потратить время на то, чтобы заранее рассказать подопечным о преимуществах программы.
- ✓ *Соблюдение конфиденциальности информации.* Некоторые подопечные могут быть обеспокоены тем, что их пробелы в знаниях или восприятии могут стать достоянием общественности и помешать их полноценному участию в программе. Важно, чтобы старшие подопечные были уверены в конфиденциальности, а младшие наставники уважали это.
- ✓ *Подготовка.* При реверсивном наставничестве наставник должен быть особенно хорошо подготовлен, чтобы этот опыт был положительным для наставляемого. Важно убедиться, что наставник хорошо подготовлен к своим сессиям и дает последовательный и позитивный опыт наставляемому.

2.7. Этапы реализации Программы

Этапы реализации Программы традиционны:

I. Подготовительный

II. Основной

III. Итоговый

Подготовительный	<ul style="list-style-type: none">✓ изучение локальных актов ДООУ о наставничестве;✓ диагностика профессиональных затруднений педагогов, определяющую их запросы, потребности, устанавливающую дефициты компетенций, помогающую осуществить поиск новых, оптимальных методов и приёмов саморазвития и самосовершенствования, наметить перспективу дальнейшего профессионального развития;✓ диагностика профессиональных компетенций для определения уровня владения той или иной технологией;✓ самодиагностика, направленная на овладение каждым педагогом навыками самоанализа, самооценки и самоконтроля;✓ формирование наставнических пар (групп);✓ подбор методического инструментария для наставников;✓ составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников реверсивного наставничества.
------------------	--

Организация работы по трем направлениям повышения профессиональной компетентности педагогов:

1. Владение современными образовательными технологиями (информационно-коммуникационные технологии, технологии системно-деятельностного подхода, технологии легоконструирования и робототехники и др. в зависимости от запросов педагогов):

- ✓ Практические занятия, семинары практикумы, педагогические кафе;
- ✓ Открытые просмотры совместной деятельности;
- ✓ Изучение современных образовательных технологий и применение их в работе с воспитанниками;
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- ✓ Обсуждение образовательной деятельности с воспитанниками с точки зрения использования образовательных технологий.

2. Владение методикой организации различных видов детской деятельности и эффективными формами взаимодействия с родителями:

- ✓ Проектирование развивающей предметно-пространственной среды;
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- ✓ Открытые просмотры совместной деятельности;
- ✓ Консультации для молодых (малоопытных) педагогов по выбору эффективных форм работы с родителями;
- ✓ Самообразование молодых (малоопытных) педагогов;
- ✓ Обсуждение образовательной деятельности с воспитанниками с точки зрения использования приемов и методов обучения и воспитания.

3. Формирование мотивационной готовности к взаимообучению.

- ✓ Тренинги по профилактике профессионального выгорания;
- ✓ Мини-тренинги «Тайм-менеджмент педагога»;
- ✓ Тренинги командообразования.

Результативность программы оценивается через следующие критерии:

- ✓ реализация системы мероприятий оказания психолого-педагогической поддержки наставляемым (через анализ % проведенных мероприятий согласно плану);
- ✓ овладение педагогами профессиональными компетенциями (через наблюдение и анализ образовательной деятельности);
- ✓ обобщение и представление опыта, участие в методических мероприятиях муниципалитета (через анализ методической активности педагогов);
- ✓ результативность участия в конкурсах (через анализ доли участников, призеров и победителей конкурсов от педагогического состава);
- ✓ увеличение доли педагогов с квалификационными категориями стабильность доли педагогов с квалификационными категориями (через анализ кадрового состава педагогических работников);
- ✓ личностная готовность наставляемого к инновациям, их применению в профессиональной деятельности (через анализ участия в мероприятиях инновационных площадок);
- ✓ отношение к наставнической деятельности, позитивное реагирование на предлагаемое обучение, взаимодействие (через анализ результатов наблюдений, диагностик и самодиагностик);
- ✓ способность действовать в рамках освоенной деятельности при измененных обстоятельствах (через анализ результатов наблюдений, диагностик и самодиагностик);
- ✓ устойчивая внутренняя мотивация к осваиваемой деятельности (через анализ результатов наблюдений, диагностик и самодиагностик);
- ✓ мотивационная готовность к эффективному сотрудничеству со всеми участниками образовательных отношений (через анализ результатов наблюдений, диагностик и самодиагностик);
- ✓ снижение % текучести педагогических кадров (через анализ динамики педагогических кадров)

2.8. Ключевые участники программы наставничества и их роли

Наставник

- Передача опыта, практических умений;
- Подготовка открытых мероприятий;
- Подготовка мероприятий для наставляемых;
- Участие в оценке своих профессиональных компетенций и компетенций наставляемых.

Наставляемый

- Профессиональное развитие;
- Участие в диагностике профессиональных дефицитов;
- Участие в определении запросов.

Педагог-психолог

- Индивидуальное и групповое консультирование наставников и наставляемых;
- Организация психологических тренингов;
- Изучение личности наставников и наставляемых;
- Корректировка возникших затруднений;
- Профилактика профессионального выгорания педагогов.

Старший воспитатель

- Своевременная оценка профессиональных дефицитов и направление на формальное и неформальное обучение;
- Управление работой наставников.

Заведующий

- Координация деятельности участников программы "Реверсивный наставник";
- Организационная поддержка и администрирование;
- Оценка эффективности Программы.

2.9. Механизм реализации Программы

Реализация программы «Реверсивный наставник» рассчитана на три учебных года.

Коррекция программы происходит ежегодно исходя из уровня образования молодых специалистов и степени их подготовленности, образовательных ситуаций ДООУ, пополнения развивающей предметно-пространственной среды, запросов наставляемых.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Реверсивный наставник» представляются на итоговом Педагогическом совете.

3 Организационный раздел Программы

Методическое обеспечение программы

1. Абрамовских, Т. А. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель – учитель»: методические рекомендации
<https://ipk74.ru/upload/iblock/b79/b79e0e0e20c3675966a820c9594a21ef.pdf>
2. Велиева С. В. Теория и практика наставничества молодого педагога: учебное пособие
<https://e.lanbook.com/book/192310>
3. Левина, Л. Э. Наставничество - современный взгляд, расширяющий возможности: методическое пособие
<https://e.lanbook.com/book/192310>
4. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества
<https://elibrary.ru/item.asp?id=46539066>
5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер
https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf

Приложения

1. Анкета «Самооценка технологической компетентности педагогов ДОУ»
<https://disk.yandex.ru/i/4CfonvWDEDHSEw>
2. Анкета «Способны ли Вы обеспечить эмоциональное благополучие детей в группе?»
https://disk.yandex.ru/i/erckG_iOV02X5g
3. Личностно – профессиональный паспорт педагога
<https://disk.yandex.ru/i/7tWYs8ISJ1GQpw>
4. *Стиль педагогического общения (Овчарова Р.В.)*
<https://disk.yandex.ru/i/3gFcv0GdssTLFg>
5. Тест «Взаимодействие педагога с ребенком»
<https://disk.yandex.ru/i/19BVaakwiTC9BQ>
6. Карта самооценки степени владения педагогом приемами педагогической поддержки
<https://disk.yandex.ru/i/wPM4f04pRYmQzQ>
7. Карта самооценки умения педагога организовывать детские виды деятельности
<https://disk.yandex.ru/i/Fi4PidOLhtrXCw>
8. Карта самооценки педагогической компетентности воспитателя по установлению правил взаимодействия в разных ситуациях.
<https://disk.yandex.ru/i/g0-6G4zRzENtPg>
9. Карта самоанализа «Профессиональные компетенции педагога ДОУ, необходимые для поддержки индивидуальности и инициативы детей в разных видах детской деятельности» (авторский вариант, разработанный на основе проекта примерной ООП ДО «Детство»)
<https://disk.yandex.ru/i/WGoxkg-H8IQ-t-g>
10. Карта педагогического наблюдения «Способен ли педагог обеспечивать эмоциональное благополучие детей»
<https://disk.yandex.ru/i/8eiJzCbPgHn67g>
11. Карта наблюдений за деятельностью педагога
https://disk.yandex.ru/i/G4GuE4R_JgRMfA
12. Карта наблюдений за взаимодействием педагога (к анкете А.А. Леонтьева)
https://disk.yandex.ru/i/0z8guN_PO8YJzA
13. Опросник А.А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи»
<https://disk.yandex.ru/i/7uG6U1pluYuKGA>
14. Оценка уровня общительности (тест В. Ф. Ряховского)
<https://disk.yandex.ru/i/i0-qTmuaIs8Hlg>
15. Тест: «Каков ваш творческий потенциал»
<https://disk.yandex.ru/i/hTQ3PkjS-BWhVQ>
16. Тест «Способность педагога к эмпатии»
<https://disk.yandex.ru/i/pMKbYh7IGDtX6A>
17. Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию
<https://disk.yandex.ru/i/U7k-GQgu-KwTgw>
18. Программа психологических тренингов по профилактике эмоционального выгорания для педагогов ДОУ «В гармонии с собой»
<https://disk.yandex.ru/i/3DJFjVeqTv95lg>
19. Тренинг «Тайм - менеджмент педагога»

- <https://disk.yandex.ru/i/a2L-zu2zZ0vT6A>
20. Тренинг командообразования «Таверна Находка»
<https://disk.yandex.ru/i/xehEOhC6xRMjIA>
21. Тренинг личностного роста для педагогов «Я — успешный педагог!?»
<https://disk.yandex.ru/i/Uv6eKdUpXNpZUg>
22. Тренинг на командообразование для педагогов «Мы одна команда!»
<https://disk.yandex.ru/i/Ga-NtKVZtM9xSQ>
23. Карта анализа, самоанализа организации и проведения познавательно – исследовательской деятельности
<https://disk.yandex.ru/i/p0J-fiSNCDBJwQ>
24. Критерии анализа занятия по разным видам детской деятельности
<https://disk.yandex.ru/i/InVxdQm-OHRzvA>
25. Тематическое планирование познавательно-исследовательской деятельности на разных возрастных этапах
<https://disk.yandex.ru/i/8oEqDDOsCu43LQ>
<https://disk.yandex.ru/i/U7PIFEdpRCrJew>
<https://disk.yandex.ru/i/7ewKGJKRqsRj4Q>
<https://disk.yandex.ru/i/ktHKDLC7-ZsFEQ>
26. План-конспект деловой игры «Эрудит»
<https://disk.yandex.ru/i/oicWlv1X3mTj1A>
Сценарий квест-игры «Здоровье дороже золота»
<https://disk.yandex.ru/i/RprOUvX2zgzG-A>
27. Сценарий семинара «Индивидуализация образовательного процесса»
<https://disk.yandex.ru/i/VnxI6Nq7vJJD9Q>
28. Сценарий семинара «Развитие детской инициативы и самостоятельности»
<https://disk.yandex.ru/i/V5ldxz6yiVXWPA>
29. Методические рекомендации по организации и планированию самостоятельной деятельности дошкольников в ДОУ
<https://disk.yandex.ru/i/0YMbiyPlmNV3vg>
30. Карта анализа РППС
<https://disk.yandex.ru/i/mwVcuipQyNn16w>
<https://disk.yandex.ru/i/SnpttQJNO5llnA>
31. Презентация «Палочки Кьюзинера»
<https://disk.yandex.ru/i/kh2EF44jS1fbDA>
32. Презентация «Блоки Дьёнеша»
<https://disk.yandex.ru/i/K9hmnRaV6rC8ZA>
33. Видеофильм «Особенности проектирования РППС в ДОУ»
<https://youtu.be/PZHLKoaafhzc>
34. Рекомендации по написанию технологической карты занятия по познавательно-исследовательской деятельности (формированию элементарных математических представлений)
<https://disk.yandex.ru/i/MZdtBoRvwyvMsw>
35. Учебное пособие Технологические карты: методические основы проектирования совместной образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста
Составители: О.Ю. Зайцева, С.А. Калиниченко
<https://disk.yandex.ru/i/RLE7461iU5Uciw>
36. Карта анализа (самоанализа) занятия открытия нового знания (ОНЗ)

- https://disk.yandex.ru/i/MuVt_Doo5BmZSA
37. Схема анализа соответствия образовательного процесса дидактическим принципам деятельностного метода
<https://disk.yandex.ru/d/NGqiMnohgmYqdA>
38. Рекомендации по разработке сценариев занятий «открытия» нового знания в технологии «ситуация»
<https://disk.yandex.ru/i/iq9kyw7nx1he0q>
39. Анкета самоанализа занятия «Открытия нового знания в технологии «Ситуация»
<https://disk.yandex.ru/i/plzcurochcpvba>
40. Памятка по разработке технологических карт занятия (педагогического мероприятия)
<https://disk.yandex.ru/i/ftqhl6baep9iaw>
41. Памятка «Этапы занятий «открытия» нового знания в технологии «Ситуация»
<https://disk.yandex.ru/i/kkN5gsasliVS5g>
42. Методические рекомендации по организации совместной игровой деятельности с мини-роботами Bee-Bot «Умная пчела» с детьми старшего дошкольного возраста с тяжёлыми нарушениями речи
<https://disk.yandex.ru/i/Bs7NLI MO4Lm-eA>
43. Книга для педагога «Уроки робототехники»
https://disk.yandex.ru/i/lib9Aavxjbl_y_g
44. Видеофильм «Применение технологии робототехники в ДОУ»
<https://youtu.be/T2joBROeW4I>
45. Руководство пользователя интерактивной доски Senseboard
<https://disk.yandex.ru/i/spwtnjOVjQlyRw>
46. Консультация «Технология создания фильма (мультфильма)»
<https://disk.yandex.ru/i/khAPFAgA-kA6QA>
47. Памятка «Процесс монтажа мультфильма»
<https://disk.yandex.ru/i/93CzGILU-1AQjg>
48. Рекомендации по оформлению презентации Microsoft Powerpoint
<https://disk.yandex.ru/i/Lf7dzyb3-aML0A>
49. Рекомендации по работе с детьми в студии мультипликации
https://disk.yandex.ru/i/2lQsC42S_3ZMaA
50. Карта анализа занятия по технологии системно-деятельностного подхода
https://disk.yandex.ru/i/MuVt_Doo5BmZSA
51. Памятка «Принципы технологии системно-деятельностного подхода»
https://disk.yandex.ru/i/igjvhCY_oBKnmW
52. Технология создания мультфильма
<https://disk.yandex.ru/i/ugR8Gfnbp4oOow>
53. Чек-лист «Создание анимации в Microsoft Office Power Point»
<https://disk.yandex.ru/i/4b48O3YFMgYd5A>
54. Семинар «Партнерская форма взаимодействия с воспитанниками», презентация к семинару
https://disk.yandex.ru/i/ooKyVHCgL_bLg
<https://disk.yandex.ru/i/gnxWYUvSj9Oo9A>
55. Памятка «Суть партнерского взаимодействия»
<https://disk.yandex.ru/i/unjR6AO8i55Ncw>
56. Памятка «Особенности работы по созданию мотивации воспитанников на разных возрастных этапах»

<https://disk.yandex.ru/i/cLc96KoUY0qTOA>