МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «ТЕРЕМОК»



**ПРОГРАММА**

**РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

**В РАМКАХ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ**

**В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**«КЛЮЧ К УСПЕХУ»**

пгт. Белый Яр, 2024 г.

**Содержание**

1. Паспорт программы ..............................................................................................3
2. Пояснительная записка......................................................................................... 5
3. Основная часть.......................................................................................................7
4. Формируемые компетенции .................................................................................9
5. Дорожная карта .....................................................................................................11
6. Список литературы ...............................................................................................13

**Паспорт Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Реверсивное наставничество в рамках применения современных подходов в дошкольном образовании «Ключ к успеху» |
| Организация исполнитель | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждения детский сад «Теремок» |
| Ф.И.О. автора | Мокрушина Александра Юрьевна |
| Форма наставничества | «Педагог-педагог» |
| Цель программы | Обмен опытом между молодым педагогом и педагогом со стажем по использованию современных подходов, повышение статуса молодого педагога в педагогическом коллективе, как наставника, для утверждения его в профессии в дошкольном учреждении. |
| Задачи программы | * повышение эффективности работы и сплочение педагогического коллектива; * улучшение коммуникации и взаимодействия между педагогами разных поколений; * создание инновационной атмосферы; * укрепление корпоративной культуры, создавая более сплоченную и взаимодействующую команду. |
| Сроки реализации | Учебный год |
| Формы работы | * опрос по выявлению профессиональных трудностей; * консультирование групповое и индивидуальное. * совместная деятельность наставника и наставляемого; * привлечение наставляемого к участию в активных   формах по обмену опытом работы: семинарах, кон-  курсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах ит.д.   * координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства. |
| Краткое содержание программы | В данной Программе наставничества описана система работы по  реверсивному наставничеству. Реверсивное наставничество – нетрадиционная форма развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста. 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. |
| Ожидаемые результаты | * положительная динамика профессиональных дефицитов наставляемых; * качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); * построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности; * повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников; * повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества. |

**Пояснительная записка**

Одним из 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.

В настоящее время стремительного развития информационно-коммуникационных технологий назрела необходимость модернизации содержания и структуры всех сфер дошкольного образования. Это нашло отражение в государственных образовательных стандартах. Внедрение компьютерных технологий в новой и занимательной для дошкольников форме, помогает решать задачи речевого, математического, экологического, эстетического развития, а также помогает развивать память, воображение, творческие способности, навыки ориентации в пространстве, логическое и абстрактное мышление.

Педагог должен уметь пользоваться компьютером и современным мультимедийным оборудованием, и создавать свои образовательные ресурсы, широко использовать их в своей педагогической деятельности.

Информатизация общества ставит перед педагогами – дошкольниками задачи:

* идти в ногу со временем;
* стать для ребенка проводником в мир новых технологий;
* сформировать основы информационной культуры личности;
* повысить профессиональный уровень педагогов и компетентность родителей (законных представителей).

Помимо оснащенности учреждения оборудованием необходимы также подготовленные педагогические кадры, способные сочетать традиционные методы обучения и современные интерактивные технологии.

Одной из наиболее эффективных моделей наставничества, которую мы используем в нашей дошкольной организации является реверсивное наставничество. Реверсивное наставничество подразумевает обоюдное наставничество, при котором, каждый выполняет роль и наставника, и подопечного: в тех областях, где опыт – роль «наставника», в тех областях, где есть пробелы – роль «подопечного». Особенно ярко это проявляется в ситуации, когда педагогу с большим стажем работы приходится осваивать новые информационные технологии. В этом случае педагоги помоложе прекрасно выполняют роль наставников. Эта модель очень эффективна при установлении доброжелательных отношений между педагогами разных поколений.

**Актуальность данной программы** заключается в том, что молодые педагоги получают возможность понять ценность опыта старших (опытных) коллег, а старшие - получить свежий взгляд на проблемы и решения. Программа способствует более эффективному обмену знаниями и опытом между поколениями.

**Цель:** обмен опытом между молодым педагогом и педагогом со стажем по использованию современных подходов, повышение статуса молодого педагога в педагогическом коллективе, как наставника, для утверждения его в профессии в дошкольном учреждении.

**Задачи:**

1. повышение эффективности работы и сплочение педагогического коллектива;
2. улучшение коммуникации и взаимодействия между педагогами разных поколений;
3. создание инновационной атмосферы;
4. укрепление корпоративной культуры, создавая более сплоченную и взаимодействующую команду.

В целом, программа реверсивного наставничества является актуальным и эффективным инструментом для повышения эффективности работы, укрепления командного духа и создания более гармоничной рабочей среды.

А также участвуя в программе молодые педагоги, получают ценный опыт лидерства, коммуникации и передачи знаний. Это помогает им развивать свои лидерские качества и готовиться к будущим руководящим ролям.

**Основная часть**

Ранее наставниками выступали в основном педагоги с большим опытом работы, которые оказывали помощь, давали советы, делились секретами мастерства с молодыми, вновь принятыми педагогами. Затем механизмы наставничества стали внедрять в деятельность различных организаций для адаптации молодых педагогов при трудоустройстве на работу. В системе образования также широко использовался институт наставничества: когда к молодым педагогам прикреплялся наставник – более опытный педагог и помогал в освоении педагогической деятельности.

*Наставничество* – это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Реверсивное наставничество* – вид наставничества, когда 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.

В настоящий момент наблюдается коренное изменение в процессе наставничества. Это связано, прежде всего, с новыми технологиями. Более старшее поколение обращается за помощью к молодым людям. И сейчас уже становятся не важными стаж и профессия наставника, его возраст и статус. Главная ценность современного наставника – это наличие у него уникального, профессионального навыка, которым он может поделиться с любым человеком, желающим им также овладеть.

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог» реверсивного вида. Необходимость создания программы реверсивного наставничества в нашем учреждении появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Основной метод реверсивного наставничества:

- индивидуальное консультирование, совместное обсуждение, осмысление полученного опыта;

- активные методы: создание проблемных, конфликтных ситуаций, личный пример, информирование, дискуссия, круглый стол, игра, мастер-класс и др.

Этапы реализации программы:

**1-й этап**– констатирующий. Проводится опрос, определяется круг вопросов для совместной деятельности, определяются цели, к которым стремятся оба педагога. Наставник разрабатывает и реализует план наставничества.

**2-й этап**– основной (практический). Запускается процесс приобретения и совершенствования профессиональных компетентностей.

**3-й этап**– контрольно-оценочный. Анализ результатов наставничества, намечаются перспективные направления дальнейшего взаимодействия. Совместное обсуждение, осмысление полученного опыта.

**4-й этап** – обобщающий. Создание методических материалов в целях представления результатов опыта, трансляция на конференциях и семинарах разного уровня.

Реализация программы рассчитана на один учебный год. Заместитель заведующего, методист осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника. Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за наставляемым наставника и необходимых условий для совместной работы. Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

Концепция Проекта базируется, прежде всего на том, что в основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого педагога. Для устранения выявленных дефицитов была разработана программа реверсивного наставничества педагогов, которая представляет как целостный процесс взаимодействия с четко определенной целью и задачами передачи уникального опыта наставника в области цифровизации образования.

Основными характеристиками реверсивного наставничества являются:

1. Наставник имеет возраст, статус или педагогический стаж ниже, чем у наставляемого.

2. Доверительный характер отношений между субъектами.

3. Неформальный характер взаимодействия между наставником и наставляемым.

*Объектами* наставничества являются наставник, желающий и способный передать свой уникальный опыт наставляемым и педагоги, желающие и испытывающие потребность в овладении навыков.

*Предметом* наставничества — процесс передачи опыта.

В качестве основных методологических подходов для построения системы реверсивного наставничества были определены:

* Феноменологический, траектория выбора развития личности, потенциал для профессионального становления педагога.
* Аксиологический, общечеловеческие и педагогические ценности, профессиональные установки, траектория самореализации в профессии.
* Акмеологический. восходящее движение в профессии, единство сознания и познавательной деятельности, опережающее обучение в «зоне ближайшего развития».
* Системно-деятельностный. принцип активности, использование интерактивных форм и методов и приемов взаимодействия.
* Личностный: ориентация на личность педагога как цель, субъект, результат и главный критерий его эффективности.
* Признание уникальности личности, ее интеллектуальной и нравственной свободы, права на уважение.

Для того чтобы процесс наставничества был эффективным, определены необходимые организационно-методические условия:

* определение обоснованных требований к личности наставника;
* определение требований к процессу реверсивного наставничества;
* постановка реальных задач и путей их достижения (построение персонального образовательного маршрута);
* методологическое, информационное и технологическое обеспечение реверсивного наставничества;
* разработка диагностического инструментария и методики оценки результатов;
* обоснование контроля за процессом дистанционного наставничества (организаторы системы);
* наличие взаимной заинтересованности сторон (добровольность).

Формируемые компетенции

1. Психолого-педагогические компетенции.

В процессе формирования – компетентности педагога создаются условия, способствующие поддержанию стремления к осмыслению личностной значимости приобретения указанной компетентности, потребности в реализации своего потенциала, стремлению в непрерывном профессиональном саморазвитии, через совместную, специальноорганизованную деятельность с наставником. Тем самым формируются следующие умения:

 находить, отбирать, оценивать и демонстрировать информацию в сети Интернет;

 владеть методиками создания собственного электронного дидактического материала;

 уметь устанавливать используемую программу на компьютер, умение пользоваться проекционной техникой;

 составлять собственный учебный материал из имеющихся источников, преобразовывать и представлять информацию в эффективном для решения учебных задач виде;

 уметь отбирать и использовать программное обеспечение для оптимального представления различного рода материалов, необходимых для учебного процесса.

2. Коммуникативные компетенции.

Развитие умений педагогов пользоваться компьютером, различной офисной и цифровой техникой позволяет создать такие условия, при которых педагог не будет чувствовать скованности и недообученности во время коммуникации во взаимосвязях:

 Педагог-ребенок.

 Педагог-родитель.

 Педагог-педагог.

Что в свою очередь, укрепляет его профессиональный статус в глазах родителей, педагогов и детей, а также укрепляет самоуважение. Успешность педагогического взаимодействия дошкольного учреждения и семьи сегодня во многом зависит от того, насколько педагог – воспитатель использует в своей работе средства ИКТ, имеющие огромный потенциал, призванный заинтересовать родителей и создать условия для их активного участия в образовательном процессе.

3. Предметные компетенции.

Использование на занятиях различных видов мультимедиа (фильмы, мультфильмы, презентации, игры и т.д.) позволяет построить учебно-воспитательный процесс на основе психологически корректных режимов функционирования внимания, памяти, мыследеятельности содержания обучения и педагогических взаимодействий, реконструкции процесса обучения и развития с позиций целостности.

Применение мультимедийных технологий на занятии имеют следующие достоинства:

 осуществляется полисенсорное восприятие материала;

 возможность демонстрации различных объектов с помощью мультимедийного проектора и проекционного экрана в многократно увеличенном виде;

 объединение аудио-, видео- и анимационных эффектов в единую презентацию, фильм, или мультфильм способствует компенсации объема информации, получаемого детьми из учебной литературы.

4. Методические компетенции.

Благодаря овладению педагогом ИКТ, у педагога появляется желание не только создавать различные методические материалы, но и делиться ими в интернет пространстве, участвовать в конкурсах, викторинах, как самостоятельно, так и совместно с воспитанниками. Помимо этого, информационно-методическая поддержка в виде электронных ресурсов может быть использована во время подготовки педагога к занятиям, для изучения новых методик, при подборе наглядных пособий, игр, заданий и прочего материала.

**Дорожная карта внедрения программы реверсивного наставничества**

**В МБДОУ д/с «Теремок» (пгт Белый Яр)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Содержание деятельности | Срок | Ответственные |
| 1 | Подготовка условий для реализации программы | Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов ОО:   * Приказ «Об утверждении положения о программе наставничества педагогических работников о ОО»; * Положение о программе наставничества педагогических работников ОО; * Приказ о закреплении наставнических пар/групп; * Составление индивидуальных планов наставничества. | сентябрь - октябрь | Заместитель заведующего, методист |
| 2 | Выявление профессиональных дефицитов | Опрос о профессиональных запросах педагогов | сентябрь | Заместитель заведующего, методист |
| 3 | Формирование банка наставников | Проведение анкетирование среди потенциальных наставников в ОО, желающих принять участие в программах наставничества | сентябрь | Заместитель заведующего, методист |
| 4 | Отбор и обучение | Анализ опроса и выбор подходящих наставников для педагогов;  Обучение наставников для работы с наставляемыми:   * Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; * Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – установочные семинары наставников и др. | сентябрь -май | Заместитель заведующего, методист, педагоги наставники |
| 5 | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | * Формирование наставнических пар/групп; * Разработка плана наставничества для каждой группы. | октябрь | Заместитель заведующего, методист, педагоги наставники |
| 6 | Тематические мероприятия | Поведение мастер-классов, круглых столов, посещение занятий и пр. | октябрь - апрель | Заместитель заведующего, методист, педагоги наставники |
| 7 | Подведение итогов | * Проведение мониторинга качества реализации планов наставничества; * Представление опыта работы на педагогическом совете; * Выявление лучших практик наставничества; | май | Заместитель заведующего, методист, педагоги |
| 8 | Информационная поддержка | Освещение мероприятий госпабликах | октябрь-май | Заместитель заведующего, методист |

**Список литературы**

1. Ельцова О., Терехова А. Пять направлений наставничества в детском саду.// Справочник старшего воспитателя. 2020. № 10. С 10-19.

2. Мигунова Е.В., Жигалик М.А., Аверкин В.Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс]// Научная электронная библиотека «КиберЛенинка».

3. Цаплина, О.В. Использование средств мультимедийных технологий в работе с детьми дошкольного возраста/О. В. Цаплина// Психологопедагогический журнал Гаудеамус. - 2013. - №2. - С. 132-134.

4. Горбунова, Л.Н., Семибратов, А.М. Повышение квалификации педагогов в области информационно-коммуникационных технологий как развивающаяся система/ Л. Н. Горбунова, А. М. Семибратов// Журнал Педагогическая информатика. - 2004. - №3. - С. 3-4. 31

5. Калинина, Т.В. Специализация «Новые информационные технологии в дошкольном детстве»/Т. В. Калинина// Журнал Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2008. - № 6. - С. 32.

6. Кандидатова, Е.А. Программа повышения ИКТ - компетентности педагогов [Электронный ресурс]: Социальная сеть работников народного образования -2016.

7. Кочегарова, J1.B. Научно-методическое сопровождение развития ИКТкомпетентности педагогов общеобразовательных учреждений [Текст] : дис. канд. пед. наук: J1. В. Кочегарова: Гос. пед. ун-т. - Москва, 2010. - 190 с.