

Российская Федерация
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 76 комбинированного вида» (МАДОУ № 76)
660135, г. Красноярск, ул. Молокова д. 64 Д, тел: 8 (391) 273-65-50, 273-65-44
ОГРН 1122468053828, ИНН 2465279430 КПП 246501001
e-mail: dou76@mailkrsk.ru, веб-сайт: <https://krasdou76.ru/>

ПРИНЯТО

На педагогическом совете
Протокол № 2 от 09.10.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 76
В.Н. Савинкова
Приказ №343 от 09.10.2024 г.



ПРОГРАММА
наставничества с педагогическими работниками
МАДОУ № 76

Красноярск, 2024 г.

Содержание

№	Содержание	Страница
	Паспорт программы.	3
1	Целевой раздел Программы	4
1.1	Пояснительная записка.	4
1.2	Цель, задачи Программы.	5
1.3	Ожидаемый результат	5
1.4	Основные термины.	5
2	Содержательный раздел Программы	6
2.1.	Этапы и сроки реализации программы.	6
2.2.	Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	7
2.3.	Механизм реализации программы.	9
3	Организационный раздел Программы	9
	Приложение.	10

Паспорт программы

Наименование программы.	Программа наставничества с педагогическими работниками МАДОУ № 76
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее трех лет
Сроки реализации программы	октябрь 2024 г. - май 2025г .
Цель и задачи Программы.	Цель: создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОУ. Задачи: - обеспечить оказание профессиональной поддержки и развитие творческого потенциала молодых педагогов; - обеспечить формирование актуальных компетенций у молодых педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей в различных современных форматах (сетевых и дистанционных); - способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ; - ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
Этапы реализации программы	1 этап - диагностический (октябрь-декабрь 2024г.) 2 этап - практический (январь 2025г. - апрель 2025г.) 3 этап - аналитический (май 2025г.)
Ожидаемые результаты Программы	Молодые и/или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. Активизируется деятельность молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства
Система организации контроля за исполнением Программы	Куратор, заведующий осуществляет контроль за реализацией системы наставничества педагогических работников и контроль за реализацией программ наставничества педагогических работников. По результатам анализа проводится корректировка планов, содержания мероприятий

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

1.1 Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ № 186 - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.
- Нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДООУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.2 Цель и задачи Программы

Цель: Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДООУ.

Задачи:

- обеспечить оказание профессиональной поддержки и развитие творческого потенциала молодых педагогов;
- обеспечить формирование актуальных компетенций у молодых педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей в

различных современных форматах (сетевых и дистанционных);

- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

1.3. Ожидаемый результат

Молодые и/или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.

Активизируется деятельность молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.

Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Снизится «текучесть» педагогических кадров, молодые/начинающие педагоги остаются работать в образовательной организации.

Плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1.4 Основные термины

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального 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.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

2.1. Этапы и сроки реализации Программы

1 этап - диагностический (октябрь-декабрь 2024г.):

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами или вновь принятыми педагогами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей. (Составление плана наставничества, разработка индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога).

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

- 2 этап - практический (январь 2025г. - апрель 2025г.):
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
 - совместное изучение современных педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
 - взаимоподдержка и взаимопомощь;
 - координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
 - ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах;
 - оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
 - советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия;
 - консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
 - самообразование молодых специалистов;
 - реализация ИОМ;
 - обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
 - посещение мероприятий для изучения опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.

- 3 этап - аналитический (май 2025г.):
- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
 - динамика профессионального роста молодого педагога;
 - рейтинг молодого педагога среди коллег;
 - самоанализ своей деятельности за прошедший год;
 - перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.

Подведение итогов, выводы. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Аттестация на соответствие занимаемой должности или на первую квалификационную категорию

2.2. Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1	Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план, образовательный маршрут профессионального становления молодого педагога (далее – ИОМ)
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Оказание помощи в оформлении групповой документации. Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.

3	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Организация открытых занятия и их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
4	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты (при необходимости).
5	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоение эффективных приемов
7	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция Программы, ИОМ
8	Итоги реализации программы	Подготовка аналитической справки	Отчет представить на педагогическом совете

Мониторинг

1	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер – классов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных педагогических технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2	Проведение процедуры оценки индивидуального развития ребенка	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3	Составление примерных конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4	Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Компетентность во оформлении документации.
5	Подготовка к аттестации.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности или первую квалификационную категорию
6	Тиражирование педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта на ОМО, РМО, конкурсах, фестивалях.	Публикация педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
7	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

2.3. Механизмы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Субъекты взаимодействия
Старший воспитатель, молодой педагог	- Создание условий для адаптации педагога на работе. - Знакомство с нормативными и локальными актами. - Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог - коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

Заведующий образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы.

Заведующий дошкольной организации представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Персонализированная программа наставничества разработана на срок: декабрь 2024 – май 2025 гг.

3.2. Встречи наставляемых и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в месяц. Встречи проходят в очной форме.

Примерный

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОХОЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА

(составляется и заполняется педагогом – наставником)

Ф.И.О. _____ сотрудника _____ (молодого _____ педагога)

Должность: _____

Наставник: _____

План работы на период с «_____» _____ по «_____» _____

Подведение итогов по данному плану «_____» _____

№	Заседание (что конкретно посетить, освоить)	Цель/ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись стажера
1.				
2.				
3.				

Ознакомлен(а) _____ //(подпись)

Дата _____

Комментарии наставника / руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника / руководителя _____ / _____

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий.

- Чувствовали ли Вы себя комфортно при общении с наставником?
- Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
- Ощущали ли Вы поддержку наставника?
- Насколько был понятен план работы с наставником? ____
- Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? ____
- Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? ____
- Какие профессиональные знания, полученных в ходе реализации Программы, Вы готовы применять на практике
- Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)?
- Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

- Комфортно ли было вам общение с наставляемым?
- Насколько полезными/интересными были личные встречи?
- Насколько удалось реализовать запланированные мероприятия?
- Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
- Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
- Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)?

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, педагогов.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
6. Использование инновационных форм, методов образования.
7. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
8. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
9. Участие в инновационной работе.
10. Осуществление самообразования.
11. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
12. Дисциплинированность и ответственность.

Анкеты для молодого педагога. Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности? (в календарно-тематическом планировании; в составлении рабочей программы; в составлении перспективного планирования; в составлении индивидуальных образовательных маршрутов; в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой); в проведении занятий с детьми; в проведении педагогической диагностики; в проведении культурно-досуговых мероприятий; в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников; в проведении других мероприятий (укажите, каких); в общении с коллегами, администрацией, воспитанниками, родителями воспитанников.

4. Что представляет для вас наибольшую трудность? (целесообразно организовать рабочее пространство; формулировать цели, задачи; выбирать соответствующие методы и приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД); мотивировать деятельность воспитанников; формулировать вопросы проблемного характера; создавать проблемно-поисковые ситуации; подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности; активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД; организовывать сотрудничество между воспитанниками; реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении; развивать способности воспитанников.

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): самообразованию; практико-ориентированному семинару; курсам повышения квалификации; мастер-классам; творческим мастерским; индивидуальной помощи со стороны наставника.

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): типы занятий, методика их подготовки и проведения; методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; приемы активизации познавательной деятельности воспитанников; урегулирование конфликтных ситуаций; формы работы с родителями; формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками.