

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №16» ЛЕВОКУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИНЯТА:
на педагогическом совете
Протокол № 1
от 29 августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
«Детский сад №16»
_____ Т.М. Чернощекова
Приказ № 46 -од от 29 августа 2024г.

Программа наставничества МКДОУ «Детский сад № 16»
«Педагог-педагог»
2024 – 2025 учебный год

Содержание.

№	Направления	страницы
1.	Пояснительная записка	3
2	Цели и задачи программы	5
3	Кадровая система реализации Программы наставничества	5
3.1.	Главные роли программы наставничества	5
3.2.	Основные требования к наставникам	6
4.	Категории наставляемых.	7
5.	Ожидаемые результаты Программы наставничества.	7
6.	Качественные и количественные критерии эффективности реализации Программы	8
7.	Этапы реализации программы	9
8.	Форма наставничества «Воспитатель-воспитатель»	11
	Приложение 1. Анкета для молодого педагога «Диагностика проблем педагога»	12
	Приложение 2. Отчет об итогах наставничества (наставник)	14
	Приложение 3. Отчет об итогах наставничества (молодой специалист)	15

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 МКДООУ «Детский сад № 16» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

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:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

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

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 отмечал В.В. Путин. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения

Малоопытные педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления малоопытного педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с малоопытным педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

2. Цель и задачи Программы наставничества.

Цель: успешное закрепление в ДОУ, повышение профессионального потенциала и уровня молодых специалистов, создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи педагогов, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Оказать помощь молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Содействовать адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
4. Оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной деятельности.
5. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, для профессионального становления квалифицированного и компетентного в своей области работника.
6. Развить интерес к методике построения и организации результативного воспитательно - образовательного процесса.
7. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
8. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
9. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
10. Развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.
11. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

3. Кадровая система реализации Программы наставничества

3.1. Главные роли Программы наставничества.

В программе наставничества выделяются следующие главные роли:

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

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

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДОУ, куратором и иными лицами ДОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых происходит:

✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.

● Формирование базы наставников происходит из числа:

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- сотрудников ДОУ, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

3.2. Основные требования к наставникам.

- Опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи.
- Педагоги, склонные к активной общественной работе, лояльные участники педагогического сообщества.
- Педагоги, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Качества успешных наставников:

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение.

Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;

- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;

- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;

- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений. Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;

- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»; коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах,

4. Категории наставляемых

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

5. Ожидаемый результат Программы наставничества

1. Овладение в полном объеме трудовыми обязанностями, принципами корпоративной культуры и профессиональной этики.

2. Успешная адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.

3. Успешное преодоление профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
4. Повышение уровня организации образовательной деятельности.
5. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, становление его как квалифицированного и компетентного в своей области работника.
6. Формирование устойчивого интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.
7. Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
8. Формирование желания педагога использовать передовой педагогический опыт в своей деятельности.
9. Проявление интереса к педагогической деятельности, способствующему закреплению педагога в образовательной организации.
10. Проявление потребности в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.
11. Развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода профессионального становления педагога.
12. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями)

6. Качественные и количественные критерии эффективности реализации Программы наставничества.

1. Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.
2. Навыки рефлексии.
3. Повышение уровня самооценки наставляемого.
4. Нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения в коллективе.
5. Повышение уровня позитивного отношения к педагогической деятельности, удовлетворённость профессией, субъективное переживание счастья, изменение ценностных ориентаций наставляемого в сторону социально-значимых.
6. Степень владения и понимание основных нормативных документов, регламентирующих деятельность ДОУ, умение вести необходимую документацию педагога в соответствии с должностной инструкцией.
7. Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний и умений в профессиональной деятельности.
8. Уровень сформированности гибких профессиональных навыков.
9. Наличие профессиональных компетенций, необходимых для осуществления трудовых навыков.
10. Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов.
11. Ожидаемый уровень корпоративной культуры и профессиональной этики.
12. Ожидаемый процент вовлеченности наставляемого в жизнедеятельность коллектива ДОУ в целом и своей группы в частности.

13. Ожидаемый процент участия наставляемого в методической жизни ДОУ, в творческих объединениях и других методических мероприятиях на уровне муниципалитета.

7. Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий малоопытного специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений малоопытного воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

1й этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений малоопытного педагога; разработка основных направлений работы с малоопытным педагогом.

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность малоопытного педагога по критериям: педагогическое образование; теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; ожидаемый результат педагогической деятельности; выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. В зависимости от результатов диагностического этапа малоопытные педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную	Воспитатели с достаточной	с	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
------------------------------------	---------------------------	---	--

теоретическую и практическую подготовку	и теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы	Повышение интереса к педагогической деятельности, степень ответственности за обучение и воспитание детей

Формы и методы работы педагога-наставника с малоопытными специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления малоопытного педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и малоопытным педагогом не реже 1 раза в 6 месяцев. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления малоопытного педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2-этап - Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа: создание благоприятных условий для профессионального роста малоопытных педагогов, взаимоподдержка и взаимопомощь; координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей; разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ; оказание методической помощи опытными педагогами малоопытным; помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности малоопытного педагога; советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3й-этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа: анализ результатов работы малоопытного педагога; динамика профессионального роста малоопытного педагога; рейтинг малоопытного педагога среди коллег; самоанализ своей деятельности за прошедший год; перспективы дальнейшей работы с малоопытными

педагогами; подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога наставника с наставляемым малоопытным педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство малоопытных педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки малоопытных педагогов, от поставленных задач.

8. Форма наставничества «Педагог - педагог»

Сведения	Малоопытный специалист	Педагог- наставник
Фамилия, Имя. Отечество	Хазгериева Т.В.	Быкова В.В.
Образование	Среднее общее	Среднее-специальное Минераловодское педагогическое училище 1987 г.; специальность «Дошкольное воспитание»;
Учебное заведение, год окончания	ЧПОУ « Пензенский гуманитарно-технический колледж) 2 курс	
Педагогический стаж	-	40 лет
Место работы	МКДОУ «Детский сад № 16»	МКДОУ «Детский сад № 16»
Должность	<u>воспитатель</u>	воспитатель
Учебная нагрузка	36 ч.	36 ч.
Группа	младшая	-
Квалификационная категория	-	высшая квалификационная категория

Основные направления:

- повышение профессионального мастерства малоопытных педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- развитие профессиональной компетенции;
- изучение уровня профессиональной подготовки малоопытных педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия

педагога наставника и наставляемого малоопытного педагога;

- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Анкета для молодого педагога «Диагностика проблем педагога»

ФИО _____

Дата проведения _____

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы ознакомиться?

2. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана, образовательного мероприятия и др.?

3. При проведении какой непосредственно образовательной деятельности вы испытываете трудности?

- социально-коммуникативное развитие;
- познавательное развитие;
- речевое развитие;
- художественно-эстетическое развитие;
- физическое развитие.

4. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- материальные условия
- большое количество детей в группе
- недостаточная методическая помощь
- недостаток педагогического опыта
- нехватка методической литературы

5. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?

6. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, педагогами, руководством?

- да
- нет
- не знаю

7. Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?

8. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?

9. Консультации, каких специалистов Вы хотели бы получить, по каким вопросам?

10. Какие затруднения вызывает у Вас создание развивающей предметно-пространственной среды в группе?

11. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

12. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- в консультациях по психологии, педагогике, методикам
- в методических консультациях по отдельным разделам
- просмотре открытых мероприятий у опытных учителей
- в знакомстве с передовым педагогическим опытом

13. Какие чувства Вы испытывали в первое время работы в учреждении образования?

14. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

15. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- да, изменилось в лучшую сторону;
- да, изменилось в худшую сторону;
- нет, осталось прежним;
- затрудняюсь ответить;
- другое

Отчет об итогах наставничества (наставник)

Наставник _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с " ____ " _____ 20 _ г. по
" ____ " 20 _ г.

Основание: Приказ от « ____ » _____ 20 г. № ____

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика
Знания по профилю работы достигнутых	
Навыки по профилю работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод: _____

Рекомендации: _____

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)
" _ " _____ 20 _ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)

Примечание

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям: результаты работы – оцениваются руководителем ДОУ и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий; взаимодействие с коллегами по работе – оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе «Вывод» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества;
- готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту;
- недостатки, которые следует устранить;
- методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту

Отчет об итогах наставничества(молодой специалист)

Молодой специалист _____

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20 ____ г.

по « _____ » _____ 20 ____ г.

Основание приказ от « _____ » _____ 20 ____ г. № _____

Заключение о результатах наставничества (молодой специалист)

Показатель	Краткая характеристика
Какие мероприятия посещались у наставника?	
Какие были проведены вами открытые занятия, и с какой целью?	
Повышали ли вы свою квалификацию в этой учебном году (курсы, семинары) ?	
Какую помощь оказывал наставник?	
Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период?	
Занимались ли вы самообразованием (какие методики изучены)?	
Какие дидактические игры и пособия были подготовлены (с указанием названия) ?	

Вывод:

Наставник _____ « _____ » _____ 20 ____ г.

