

Российская Федерация
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 74 комбинированного вида»
660125, г. Красноярск, ул. 9 Мая, д.40 «Г»,
ОКПО 10158185 ОГРН 1122468053751
E-mail: dou74@mailkrsk.ru, т. 275-27-55
ИНН/КПП 2465279380/246501001

Принято:
на Педагогическом совете
протокол № *д*
от *дд* 10 2022 г.

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ № 74
Ю. Г. Назарюк
Приказ № *188* от *дд* *дд* *дд*



ПРОГРАММА
наставничества для работы с молодыми педагогами
дошкольного образования МАДОУ № 74

Красноярск, 2022

Паспорт программы

Название программы	Программа по организации наставничества с молодыми педагогами в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 74 комбинированного вида» на 2022-2024гг.
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 74 комбинированного вида» (МАДОУ № 74)
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем по должности менее трех лет
Сроки реализации программы	Ноябрь 2022г. – май 2024г.
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога; - стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями; - ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
Ожидаемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> 1.Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности

1. Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого 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.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

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.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие 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 молодого 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 молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1.2. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества – создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОУ.

Задачи наставничества:

- помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической и адаптации;
- создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
- оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

1.3. Планируемые результаты

Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышения уровня их готовности к педагогической деятельности.

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

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых 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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа её партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2. Содержательный раздел Программы

2.1. Этапы и сроки реализации Программы

1 этап - диагностический (сентябрь-декабрь 2022г.)

- 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 2022г. - апрель 2024г.)

- 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 ДОУ.

3 этап - аналитический (май 2024г.)

- 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. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Выбор форм зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами	
КИПК и ППРО, МКУ КИМЦ	Уровень образовательной организации
1. Курсы повышения квалификации, 2. Районные методические объединения. 3. Районные и областные семинары, конференции. 4. Городские базовые площадки. 5. Семинары (вебинары), 6. Конкурсы профессионального мастерства. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет сообществах	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая Консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол 13. Конкурс профессионального мастерства

2.3. 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 педагог	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы

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 технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2	Проведение процедуры оценки индивидуального развития ребёнка	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 в 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	

2.4. Механизмы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 2 года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по УВР. 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
Зам. зав. по УВР, 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

Руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы.

Руководитель 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.

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 организованной образовательной деятельности
 - 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
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников - другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические 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
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников - другое (допишите) _____

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 лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

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
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Приложение 2

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 « _____ » _____

№	Задание (что конкретно посетить, освоить)	Цель/ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись стажера

Ознакомлен(а) _____ // (подпись)

Дата _____

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

Подпись наставника / руководителя _____ / _____

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.

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
 - каждый день;
 - один раз в неделю;
 - 2–3 раза в месяц; – вообще не встречались.
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
 - 3,5–2,5 часа в неделю;
 - 2–1,5 часа в неделю;
 - полчаса в неделю;
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
 - 30–70 процентов;
 - 60–40 процентов;
 - 70–30 процентов;
 - 80–20 процентов.
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
 - да, всегда;
 - нет, не всегда;
 - нет, никогда.
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
 - да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет.

Приложение 5

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: (Ф.И.О.)

Наставник: (Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 - высокий уровень развития навыка;

2 - средний уровень развития навыка;

1 - развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с			

	глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты _____ на уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать навыки, в особенности навыки _____

Приложение 6

Форма отчета об организации наставничества по итогам работы

Наименование ОУ			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество			
Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом			
Шкала оценок			
1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Профессиональные знания и умения

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учётом корректировок руководителя)						

Руководитель _____

(подпись)

«__» _____ 20__ г

Ф.И.О.

Наставник _____

(подпись)

«__» _____ 20__ г

Ф.И.О.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

(подпись)

Ф.И.О.

«__» _____ 20__ г