

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 18»

Адрес: 624480, Свердловская область, г. Североуральск, ул. Будённого, д. 33,
телефон: 8 (34380) 3-15-04;
624480, Свердловская область, г. Североуральск, ул. Свердлова, д. 8,
телефон: 8 (34380) 2-52-92, e-mail: detsad.18@mail.ru; адрес сайта: <https://18svur.tvoyasadik.ru>

ПРИНЯТО:
педагогическим советом
протокол № 1
от «15» июля 2024 г.



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МАДОУ № 18
О.П. Арбузова
Приказ от 13.07.2024 г. № 197 - О

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ «ДЕТСКИЙ САД № 18»**

2024

1

РАЗДЕЛ I

1.1. Паспорт программы

1.2. Пояснительная записка

РАЗДЕЛ II

2.1. Система работы с молодыми педагогами

2.2. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Приложение 4. Анкеты для молодого педагога

Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год

РАЗДЕЛ I

1.1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название Программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МАДОУ «Детский сад № 18»
Организация	МАДОУ «Детский сад № 18»
Целевая аудитория	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	2024-2025 г.
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодым педагогам. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов. Проводить мониторинг результативности работы во всех направлениях образовательной деятельности.
Основные направления	Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательной деятельности. Формирование навыка ведения педагогической документации. Изучение нормативных актов, обеспечивающих реализацию воспитательно -образовательного процесса. Развитие профессиональной компетенции.
Условия эффективности	Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов. Разработка и обсуждение планирования образовательной деятельности. Взаимное посещение занятий обмена опытом. Ознакомление педагогов с новинками учебно-методической литературы.
Ожидаемые результаты	Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь

1.2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МАДОУ «Детский сад № 18» (далее – Программа) разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Нормативные основы целевой модели наставничества

- Федеральный закон от 29.12. 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29.11. 2014 г. N2403-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05. 2015 г. N996-р);
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжение Министерства образования РФ № Р-145 от 25.12. 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Актуальность.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МАДОУ «Детский сад № 18» (далее - Учреждение) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение самостоятельности, способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления:

- профессионализация - появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество;
- социализация - появление новых качеств личности.

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой

политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Цель: оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в Учреждении.
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

Критерии отбора педагогов - наставников

Квалификация	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других. Умение слушать. Ответственность. Ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам). Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Ожидаемые результаты.

Для молодого специалиста:

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями

(законными представителями);

- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

РАЗДЕЛ II

2.1. Система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Этапы реализации программы наставничества

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:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого 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 молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) 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 теоретическую практическую подготовку	Воспитатели с достаточно теоретической подготовкой но не имеющие опыт практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов. Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

2.2. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

Мероприятие	Деятельность педагога-наставника	Ожидаемый результат
Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления педагога
Изучение нормативной базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию
Обеспечение связи с молодым педагогом.	Организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника. Практикумы по планированию занятия.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия.
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики.	Журнал мониторинга индивидуальные образовательные маршруты.
Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС).	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
Формирование позитивного имиджа педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.	Культура общения с педагогами, родителями, воспитанниками
Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального плана
Моделирование культурно-	Изучение годового плана,	Проведение развлечения,

досуговой деятельности воспитанников.	планирование мероприятий.	праздника на основании разработанного сценария.
Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.	Умение молодого педагога использовать современные методы и технологий
Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога
Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Подготовка отчета молодого педагога

Механизм реализации программы

Реализация Программы рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего, заведующим ДОУ. Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль за реализацией Программы.

На основе плана по наставничеству каждый педагог - наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которым и осуществляется 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, представляются на итоговом педагогическом совете.

Формы и методы работы педагога-наставника:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
 - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещения НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников);
 - наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, открытые мероприятия,
- Разнообразные формы работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно - личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия.

Задачи мониторинга:

- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности,
- поощрения, документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах ДОУ в социальных сетях.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов - наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДОУ. Руководство ДОУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

План методической работы с молодыми педагогами

Срок	Собеседование	Консультация	Семинар-практикум
Сентябрь	Анкетирование «Выявление потребностей молодых педагогов»		
	Определения направления темы по самообразованию Корректировка методической темы самообразования.	Учебный план, расписание занятий.	Разработка конструкторов занятия
		Планирование воспитательного образовательного процесса.	Практикум «Разработка рабочей программы»
		Влияние утреннего приёма на детей	Возрастные особенности развития детей.
	Индивидуальное консультирование педагогов по запросам.	Ознакомление педагогов с возрастной периодизацией ребёнка дошкольного возраста.	
Октябрь	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Изучаем нормативную правовую документацию	Практикум «Организация и проведение занятия».
Ноябрь	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Роль воспитателя на физкультурных и музыкальных занятиях	
Январь	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Культурно-гигиенические навыки, их значение в развитии ребёнка	Практикум. «Организация и проведение занятий». Посещение молодым педагогом занятия у наставника.
		Индивидуальное консультирование педагогов	
Февраль	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Планирование образовательной области «Познавательное развитие»	Практикум Чем занять ребенка в течение дня.
		Индивидуальное консультирование	
Март	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Индивидуальное консультирование педагогов по запросам.	Практикум «Детский сад и семья – партнеры и друзья».
Апрель	Час молодого педагога «Вопрос – ответ»	Диагностика овладения детьми необходимыми навыками и умениями	Консультация «Нетрадиционные формы работы с родителями»
Май		Индивидуальное консультирование педагогов по запросам.	

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 18»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога в должности «воспитатель»**

(Ф.И.О. молодого педагога)

Педагог-наставник

(Ф.И.О. педагога)

2024-2025

Цели:

Задачи:

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Примерная форма индивидуального плана по осуществлению наставничества над молодым педагогом

№	Выполняемые мероприятия	Время	Метод выполнения	Отметка о выполнении
<i>Дата</i>				
1.				
2.				
<i>Дата</i>				
1.				
2.				

Приложение 2
 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	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:

Рекомендации: