

Принято на заседании
педагогического совета
Протокол № 1
от 30.08.2024г.

Утверждаю:
Заведующий МДОУ д/с № 11
«Тополек» с. Прасковья
Н.В. Косякова Косякова Н.В.

« 30 » *августа* 2024г.



**«Наставничество»
программа по организации наставничества в ДОУ
для профессионального становления начинающих педагогов
на 2024 – 2025 уч.г.**

Составитель: старший воспитатель
Усанова В.С.

2024 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, для профессионального становления молодых педагогов - «Наставничество».
2.	Основные цели, задачи программы	Цель: Оказание помощи молодым педагогам и создание в ДОУ условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства. ЗАДАЧИ: 1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3.1.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и распространении собственного педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов.
3.	Сроки реализации программы	2024 -2025 учебный год

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы.

Пояснительная записка.

I. Целевой раздел

1.1. Актуальность

1.2. Цели и задачи Программы

1.3. Принципы и подходы к формированию и реализации программы

1.4. Значимые характеристики участников реализации программы

1.5. Планируемые результаты выполнения программы

1.6. Оценка результатов реализации программы

1.7. Основные термины

II. Содержательный раздел

2.1. Этапы становления молодого педагога

2.2 Критерии отбора наставников

2.3. . Этапы реализации Программы

III. Организационный раздел

3.1. Механизм реализации программы

3.2. Условия реализации программы

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества МДОУ д/с № 11 «Тополек» с. Прасковья, разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», методических рекомендаций по выполнению п. 33 распоряжения Правительства РФ от 31.12 2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

Программа наставничества в ДООУ - 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 также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа реализуется в ДООУ через план мероприятий и ряд принятых локальных нормативных правовых актов.

Программа наставничества МДОУ д/с № 11 «Тополек» с. Прасковья разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в профессиональной деятельности.

I. Целевой раздел

1.1. Актуальность

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 ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

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

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение на практике применять теоретические знания;
- 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.

1.2. Цели и задачи Программы

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

Цель: оказание помощи молодым педагогам и создание в ДОО условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

1.3. Принципы и подходы к формированию и реализации программы

Программа наставничества ориентирована на современные подходы и принципы:

- точечный, индивидуализированный и персонализированный характер;
- субъект – субъектное взаимодействие;
- личноориентированная направленность;
- опора на лучший опыт, использование разнообразных форм и видов;
- выстраивание практик с использованием интернет – среды;
- ориентация на принципы добровольности, равенства, системности, вариативности, сохранения индивидуальных приоритетов.

1.4. Значимые характеристики участников реализации программы

Реализация программы предполагает наличие в ДОУ следующих участников:

- руководитель, разделяющий ценность отечественной системы образования, приоритетные направления её развития. Руководитель – заведующий ДОУ осуществляет общее руководство за организацией наставничества и контроль за реализацией программы;
- куратор (старший воспитатель), который создаёт условия и организует работу по выполнению программы, осуществляет координацию деятельности педагогов (наставников и наставляемых), оказывает участникам наставничества методическую помощь;
- наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и обучения, высоким уровнем коммуникативности и гибкостью в общении.

1.5. Планируемые результаты выполнения программы

– Для педагога – наставляемого:

- осознание собственных педагогических качеств и стремления к саморазвитию, самосовершенству;
- повышение профессионального уровня и готовности к полноценной работе («введение» в профессию);
- улучшение взаимоотношений с участниками педагогического процесса;
- усвоение и принятие правил дошкольной культуры, традиций и правил жизни ДОУ.

– Для наставника:

- развитие своих деловых качеств;
- повышение профессионального уровня в процессе взаимообучения.

– Для ДОУ:

- сплочение всех субъектов педагогического процесса в коллектив единомышленников;

- рост творческого потенциала педагогического коллектива;
 - улучшение качества воспитательно – образовательного процесса в ДОУ.
- **Для старшего воспитателя:**
- повышение культурного и профессионального уровня подготовки кадров.

Ожидаемый результат.

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

1.6. Оценка результатов реализации программы

Реализация Программы рассчитана на один год, осуществляется наставником, наставляемым, куратором.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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 происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Контроль и реализация программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы, представляются на итоговом педагогическом совете.

1.7. Основные термины

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений.

Наставник — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

В МДОУ д/с № 11 «Тополек» с. Прасковья это педагоги, которым необходимо повысить уровень профессиональных компетентностей. Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

II. Содержательный раздел

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 ДОУ является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

2.1. Этапы становления молодого педагога включают:

- **адаптацию** (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- **стабилизацию** (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- **преобразование** (достижение целостности, самодостаточности, автономности и 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.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза

(колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Наставничество» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

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

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности

2.2 Критерии отбора наставников

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	• стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	• доскональное знание методики дошкольного образования,

	психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; • знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	• умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	• потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника

- Включать с согласия заведующего ДОУ (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

2.3. . Этапы реализации Программы

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставляемыми.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II. Реализационный этап включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы ДОУ
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

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 опыт и мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III. Итоговый этап реализации программы включает в себя:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- в образовательной организации
- на муниципальном уровне.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

III. Организационный раздел

3.1. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем ДООУ. Методическая служба и руководитель ДООУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель ДООУ в начале учебного года представляет наставнические пары педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении наставников, 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.

3.2. Условия реализации программы

Для успешной реализации программы в ДООУ способствуют следующие условия:

- нормативно-правовые (наличие документов, регламентирующих наставническую деятельность в ДООУ);
- организационно-методические (ведение наставнической деятельности в системе и тесном взаимодействии всех участников; мониторинговые

исследования и своевременная корректировка действий при необходимости; повышение профессиональной компетенции наставников с использованием разных форм: курсы повышения квалификации, самообразование, семинары, вебинары, конкурсы повышения мастерства, общение в профессиональных интернет-обществах);

– кадровые (наличие координатора, куратора, опытных педагогов-наставников);

– материально-технические (помещение для встреч, электронная страничка на сайте, ТСО для сопровождения мероприятий, информационно-методические источники);

– мотивационно-стимулирующие (действующая система поощрения в ДОУ).