

Утверждаю:
Директор МБОУ «Каристовская СШ №118
А.А. Краснова
Приказ от 09.10.2024г. № 09-650



**Программа наставничества педагогических работников
СП Детский сад «Морошка»**

2024г.

Содержание	
Пояснительная записка	3
1. Целевой раздел	
1.1. Цель и задачи Программы	4
1.2. Основные термины	4
1.3. Принципы организации наставничества.....	4
2. Содержательный раздел	
2.1. Этапы реализации Программы	5
2.2. Формы работы педагога – наставника с молодым/начинающим педагогом..	5
3. Организационный раздел	
3.1. Условия эффективности организации наставничества	7
3.2. Порядок формирования наставников	7
3.3. Ожидаемые результаты.....	7
3.4. Условия завершения Программы наставничества	7
3.5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы	8
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления наставляемого педагога.....	9
Приложение 2. Анкета молодого (начинающего) педагога.....	10
Приложение 3. Памятка молодому (начинающему) педагогу.....	10
Приложение 4. Анкета изучения затруднений молодого (начинающего) педагога.....	11
Приложение 5. Анкета по выявлению уровня адаптации молодых (начинающих) педагогов к профессиональной деятельности.....	13
Приложение 6. Показатели оценки профессиональной деятельности молодого (начинающего) педагога.....	15

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют 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.

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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное сдвигание, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом, 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.

В соответствии с ФГОС ДО возрастают требования к повышенной профессиональной компетентности каждого специалиста. Настоящая программа призвана организовать деятельность педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

1 ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цель и задачи Программы

Цель: Оказание помощи и поддержки наставляемым педагогам в профессиональном становлении, формировании уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие.

Задачи:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки педагогов, установление доброжелательного контакта (комфортной эмоциональной атмосферы) для продуктивного общения.
- Развитие мотивации к повышению квалификационного уровня молодых педагогов.
- Отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого педагога.
- Формирование позитивного имиджа педагога.

1.2. Основные термины

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

- *Наставник* – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

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

1.3. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- **мотивация**

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- **сотрудничество**

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

- **системность**

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Этапы реализации Программы

- *Подготовительный этап реализации программы.*

Задача этапа: формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый».

Содержание этапа:

- Закрепление наставляемого педагога за наставником;
- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого педагога;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности наставляемого педагога;
- разработка основных направлений работы с наставляемым педагогом.

В зависимости от результатов подготовительного этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления наставляемого педагога.

- *Основной, развивающий этап «Попробуй себя! Я тебе помогу»*

Задача этапа: реализация профессионального становления наставляемого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе и иных мероприятий;
- самообразование начинающих педагогов;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

- *Контрольно-оценочный этап «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»*

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста наставляемого педагога;
- рейтинг вновь принятого педагога на работу среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с наставляемыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

2.2. Формы работы педагога-наставника с наставляемым педагогом

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

№ п/п	Этап	Традиционные формы работы наставника с наставляемым педагогом	Нетрадиционные/инновационные формы наставника с наставляемым педагогом
1.	Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; -наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность д/с, по ведению документации. 	<ul style="list-style-type: none"> - разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты.
2.	Основной, развивающий этап «Попробуй себя! Я тебе помогу»	<ul style="list-style-type: none"> Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; -практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте; - создание развивающей предметно-пространственной среды. 	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач проблем). -создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; -«коуч» - метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; -«тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3.	Контрольно-оценочный этап «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»	<ul style="list-style-type: none"> -Подготовка наставляемого к предстоящей аттестации; -подготовка и показ открытого занятия; -самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на педсовете. 	<ul style="list-style-type: none"> -Участие в конкурсных движениях; -активное участие в инновационной деятельности д/с (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

3. Организационный раздел

3.1. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в детском саду необходимо соблюдать основные условия:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы;
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.2. Порядок формирования наставников

В детском саду наставник назначается по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете с согласия сторон (наставник-наставляемый), утверждается приказом директора.

Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:

- наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков;
- опыт работы в детском саду не менее 5 лет;
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

3.3. Ожидаемые результаты

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь детского сада;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

3.4. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение Программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия Программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

**ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА
профессионального становления наставляемого педагога**

_____ (Ф.И.О. педагога)

на _____ учебный год.

Педагог - наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

Цель: _____

Задачи: _____

Ожидаемые результаты _____

Тема самообразования наставляемого педагога _____

п/№	Содержание	Форма проведения	Сроки работы	Отметка о выполнении

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения Программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка Программы наставничества.

3.5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого 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.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы наставничества рекомендуется использовать анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в Программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;
- оценка знаний, полученных во время реализации Программы наставничества.

Оценка эффективности Программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Анкета для молодого (начинающего) педагога

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, пронизательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива детского сада оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Памятка молодому (начинающему) педагогу

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, все ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.
2. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
3. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе ООД.
4. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.
5. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
6. Удерживайтесь от излишних замечаний.
7. При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

Анкета изучения затруднений молодого (начинающего) педагога детского сада

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю.
2. Владение методами педагогической диагностики:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
 - а) испытываю большие затруднения;

- б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
12. При организации образовательной деятельности с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

Анкета по выявлению уровня адаптации молодых (начинающих) педагогов к профессиональной деятельности

1. С каким настроением Вы идете на работу чаще всего? Почему?

- хорошим, потому что

- доброжелательным, потому что

- удовлетворительным, потому что

- плохим, потому что

- безразличным, потому что

2. Комфортно ли Вы чувствуете себя на рабочем месте?

3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы Вы чувствовали себя на работе комфортно?

- выделена рабочая зона;
- оказывается своевременное методическое информирование;
- удобное время работы методического кабинета;
- оказание помощи со стороны опытных педагогов;
- гибкий режим работы;
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
- доброжелательная атмосфера в коллективе;
- другое

4. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?

5. Как складываются Ваши отношения с коллективом?

- коллеги приняли доброжелательно;
- оказывают моральную поддержку;
- удалось найти общий язык с коллективом;
- коллеги оказывают практическую помощь;
- приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
- помогают решать педагогические задачи;
- рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
- коллеги с первого дня не обращают внимания;
- открыто демонстрируют нежелание помогать;
- нет взаимопонимания с коллегами;
- свободно делюсь опытом работы с коллегами;
- коллеги обращаются за практическими советами;
- я не нуждаюсь в помощи коллег.

6. Как складывается Ваше общение с воспитанниками?

- дети настроены положительно;
- не воспринимают всерьез;
- с трудом получается настроить их на общение;
- не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.

7. Как складывается Ваше общение с родителями воспитанников?

- испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
 - не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.
8. В каком направлении профессиональной деятельности Вы испытываете затруднения?
- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
 - проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
 - организации образовательного пространства для детей и родителей;
 - организации процесса самообразования;
 - другое

9. На Ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

10. Оцените уровень Вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:

Показатели оценки профессиональной деятельности молодого (начинающего) педагога

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