



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «ДСКВ № 98»
В.Е. Долгова
Пр. № 15/16 от 30.08 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ-СТАЖИСТ-ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ»
на 2024/25 учебный год**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 98»
муниципального образования города Братска

Наставник Касимова И. Д. – наставляемый Крамаренко Н. А.

Форма наставничества: педагог - стажист – начинающий педагог

Инструмент наставничества: профессиональное консультирование.

Составил:
куратор Салимянова Е.А.

Братск, 2024 г.

Раздел 1. Общие положения

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 педагог 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.

Срок реализации программы: 1 год.

Цель программы - оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

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

Деятельность наставника:

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

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

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- 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 воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- 1.Эффективный способ самореализации;
2. Повышение квалификации;
3. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- 1.Успешная адаптация молодых специалистов;
- 2.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 2. Права и обязанности участников программы наставничества

Наставник обязан:

1. Помогать наставляемому составлять индивидуальный план развития, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий.
2. В соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля и степени их выполнения, обсуждения и коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности.
3. Выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана, создавать условия для его профессионального роста..
4. Передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы.
5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого в части воспитания и обучения дошкольников.
6. Принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ДООУ.

Наставник имеет право:

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения заведующему Учреждения об их поощрении;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение и непрерывно повышать профессиональный уровень;
- участвовать в конкурсах наставничества на уровне Учреждения, муниципальном, региональном и всероссийском.

Наставляемый обязан:

- разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут;
- выполнять задания индивидуального маршрута;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы в Учреждении;
- пользоваться имеющимися в Учреждении ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;
- участвовать в конкурсах наставничества на уровне Учреждения, муниципальном, региональном и всероссийском;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка Программ наставничества в соответствии с выбранными формами наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках утверждённых Программ;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение заведующего;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализации Программ, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения системы наставничества по запросам органов управления образования;
- получение обратной связи от участников Программ и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности и участие в его распространении.
- организация участия пар/групп наставник/наставляемый в мероприятия, организуемых в рамках реализации муниципальной модели организации наставничества.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программ;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Учреждения, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы наставничества;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству Учреждения предложения о поощрении участников Программы;
- принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

Раздел № 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества**Критерии оценки наставнической программы:**

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов наставляемых на продолжение работы.

Критерии определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей (законных представителей);
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

Критерии оценки изменений в личности наставляемого участника программы наставничества в ДОУ:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к работе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни.
- повышение профессиональных знаний в области возрастных особенностей детей, методики дошкольного воспитания, современных педагогических технологий и подходов в воспитании и обучении дошкольников;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе ДОУ;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и др.

Критерии эффективности работы наставника.

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

Критерии эффективности наставничества для образовательной организации:

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

Раздел № 4. План взаимодействия пары: наставник – наставляемый.

Сведения о наставнике и наставляемом

Сведения	Наставник	Наставляемый
Фамилия, имя, отчество	Касимова Ирина Дмитриевна	Крамаренко Надежда Алексеевна
Образование	Среднее специальное	Студент ВУЗА
Педагогический стаж	34 года	1 год
Категория	высшая	-
Должность	Старший воспитатель	Педагог-психолог

**План мероприятий по взаимодействию пары
(мероприятия по взаимодействию пары, работа наставника, работа наставляемого)**

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма
1.	Выявление профессиональных трудностей	сентябрь	Наметить точки роста, выявить трудности	Оптимизация работы специалиста	собеседование
2.	Особенности организации диагностической работы по выявлению уровня адаптации детей к новым образовательным условиям.	октябрь	Уточнить и обогатить знания по теме.	Расширение профессиональных компетенций	Консультирование, работа с документацией
3.	Взаимодействие педагога-психолога и воспитателей ДОУ	ноябрь	Оказать помощь в организации преемственности в работе специалистов ДОУ	Установление преемственности в работе	Консультирование, работа с документацией
4.	Современные педагогические технологии в работе педагога-психолога ДОУ	декабрь - февраль	Познакомить с эффективными пед. технологиями, обеспечить их применение в работе	Педагог овладеет современными технологиями.	Консультирование, методическая помощь, подпробы, практикум.
5.	Семейный клуб – как эффективная форма взаимодействия педагога-психолога с семьями воспитанников	март	Организовать встречу с родителями в семейном клубе	Заседание семейного клуба «Шаг навстречу»	Консультирование, изучение методической литературы, практикум.
6.	Совершенствование РППС в кабинете педагога-психолога	апрель	Создание современной, эффективной РППС	Позитивные изменения в РППС	Изучение передового опыта, практикум
7.	Помощь в оформлении итоговой отчетной документации	май	Оказание помощи в составлении документации	Составление итоговой отчетной документации	Методическая помощь, консультирование
8.	Выявление удовлетворенности работой наставника и наставляемого	май	Выявить результативность работы	Наметить точки роста, внести коррективы в работу	анкетирование

9.	Посещение занятий наставляемого	В течении учебного года	Выявить трудности, оказать помощь	Повышение профессионального уровня	Педпробы, консультирование, анализ занятий
----	---------------------------------	-------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	--

Раздел 5. Перечень мероприятия, поддерживающих реализацию программы наставничества.

Для поддержки реализации программы наставничества используются мероприятия:

1. Участие в обучающих семинарах, педагогических советах.
2. Занятия в клубе для педагогов «Вдохновение».
3. Посещение взаимопросмотров.
4. Участие в работе городской ШСП
5. Консультирование.
6. Участие в профессиональных конкурсах
7. Публикация интересного, удачного опыта на сайте ДОУ и соц сетях.

Раздел 6. Перечень документов, регулирующих реализацию программы

- локальные акты по организации в ДОУ системы наставничества (приказы, положения);
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого.