

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №2 «БОРОВИЧОК»

Принято:

На Педагогическом совете
МБДОУ «Детский сад №2 «Боровичок»

Протокол от № 1 от 30 августа 2022 г

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ «Детский сад №2
«Боровичок»

Е.Г. Штоколова
Приказ № 1-161 от 30 августа 2022 г.



**Программа наставничества
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Боровичок»**

г.Рыльск 2022

Содержание

| № п/п | Содержание | Страница |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Целевой раздел | 3 |
| 1.1. | Пояснительная записка | 3 |
| 1.2. | Цель и задачи Программы | 5 |
| 1.3. | Ожидаемые результаты | 6 |
| 1.4. | Теоретические основы программы | 6 |
| 2. | Содержательный раздел | 8 |
| 2.1. | Основные разделы содержания Программы | 8 |
| 2.2. | Требования к качествам педагога - наставника | 10 |
| 2.3. | Функции и права педагога - наставника | 11 |
| 2.4. | Принципы работы с педагогами | 12 |
| 2.5. | Этапы реализации Программы | 13 |
| 2.6. | Механизм реализации Программы | 14 |
| 2.7. | Формы работы с молодыми специалистами | 15 |
| 2.8. | Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества | 19 |
| 3. | Организационный раздел | 21 |
| 3.1. | Условия реализации Программы | 21 |
| 3.2. | Методическое обеспечение | 21 |
| | Приложение | 23 |
| | Планирование работы | 23 |
| | Анкета для педагога-наставника | 27 |
| | Анкета для молодого педагога | 28 |
| | SWOT-анализ Программы наставничества | 29 |
| | Показатели эффективности внедрения Программы наставничества | 30 |

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

В настоящее время, 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 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 ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Боровичок» - 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 так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Актуальность

Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества. Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста

может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и для нашего детского сада. Ежегодный количественный и качественный анализ состава педагогического коллектива свидетельствует о том, что качественные характеристики коллектива в течение последних пяти лет остаются примерно одинаковыми. Опытные, квалифицированные воспитатели с большим стажем практической работы в детском саду составляют 75 % педагогов. Молодых воспитателей, стаж педагогической работы которых составляет менее 2 лет

– 25 %. Возникает объективная потребность в организации дифференцированной методической работы в учреждении с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей молодого педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми. Организация наставнической работы с молодыми педагогами направлена на развитие у них познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, на содействие росту его профессиональной значимости.

В данной программе учтены современные требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155; пункты 3.2.5.; 3.4.2.). Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

Программа предназначена для педагогов-наставников, курирующих молодых специалистов.

Реализация Программы рассчитана на учебный год.

1.2. Цели и задачи Программы

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

Задачи:

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
- Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
- Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.

- Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

1.3. Ожидаемые результаты

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

1.4. Теоретические основы программы

Нормативное правовое обеспечение Программы:

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.
4. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
6. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога).

Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально - профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.

Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Теоретическими основами программы являются:

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);
- положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя);
- идеи о комплексном подходе к организации методической работе в ДОУ (К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, В.М. Лизинский, Л.В. Поздняк и др.).

Ключевые понятия:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом, навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Малоопытный воспитатель – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

Наставничество в ДОУ - разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой

стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённой группе.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Основные разделы содержания Программы

Основными разделами содержания Программы являются:

- изучение готовности молодого специалиста к осуществлению педагогической деятельности;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- повышение профессионального уровня начинающего педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования начинающего педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает обособленную позицию. Дело в том, что содержание этой деятельности включает в себя все направления методической работы с кадрами, но дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому специалисту.**

Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого воспитателя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной

средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

2.2. Требования к качествам педагога - наставника

| | |
|--|---|
| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| Показатели результативности | <ul style="list-style-type: none"> • стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников |
| Профессиональные знания и навыки | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы |
| Личные мотивы к наставничеству | <ul style="list-style-type: none"> • потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации |

2.3. Функции и права педагога - наставника

Функции педагога - наставника

- Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и молодого специалиста в этой сфере педагогической практики.
- Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
- Наставник устанавливает положительный межличностный контакт со своим воспитанником, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия.
- Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.
- Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
- Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Права педагога - наставника

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

2.4. Принципы работы с педагогами

Организация работы с педагогами реализуется по следующим принципам:



2.5. Этапы реализации программы

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный (прогностический): определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве;
- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов;
- проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений;
- составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

2 этап. Содержательный (практический): разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве;
- реализация плана работы с молодыми педагогами;
- изучение теоретического основания и содержания Основной образовательной программы дошкольного образования муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Соловушка»;
- 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 ДОО;
- 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.

3 этап. Аналитический этап: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

Содержание этапа:

- проведение мониторинга реализации этапов программы;
- изучение и обобщение накопленного материала;
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.

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

2.6. Механизм реализации Программы

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним

наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

2.7. Формы работы с молодыми специалистами

В профессиональном становлении молодых специалистов принимает участие весь педагогический коллектив, а не только закрепленные за ними педагоги-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации деятельности.

Формы коллективной работы

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. На педагогических советах организуются мини-лекции, на которых своим опытом делятся более опытные члены коллектива. Такая форма работы позволит молодым специалистам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых специалистов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми и родителями; изменение отношения к самому процессу воспитания и образования. На семинарах педагоги вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовых конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда.

Осуществляя педагогическую пропаганду, используется сочетание различных видов наглядности. Это позволяет знакомить молодых специалистов с вопросами организации воспитательно-образовательного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., показать им, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Также для молодых специалистов организуется посещения родительских собраний, групповых мероприятий, образовательной деятельности опытных педагогов, после чего проходит обмен мнениями об увиденном, отмечаются плюсы и минусы работы.

Вечера вопросов и ответов

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации воспитательно-образовательного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на

новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации воспитательно-образовательного процесса.

Формы групповой работы

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих воспитателей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении. В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узко направленной, схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать воспитатели, педагог-психолог, учителя-логопеды, преподаватель, инструктор ФИЗО, музыкальный руководитель и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Формы индивидуальной работы

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Коучинг

Тип индивидуально-личностного сопровождения и поддержки, при котором наставник (коуч) не дает указаний, не советует, не решает чужие проблемы. Он актуализирует посредством открытых вопросов, обращенных к внутренним ресурсам молодого специалиста, субъектную активность в достижении успеха и сопровождает его в долговременном индивидуально-личностном развитии. Использую вопросы, в совместной интеллектуальной работе подводит молодого педагога к тому, чтобы он сам нашел ответы и принял на себя ответственность за принятые решения, направляет внимание на будущее, а не на прошлое, на поиск решений, а не на застревании на проблемах.

2.8. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в МБДОУ «Детский сад № 2 «Боровичок» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в ДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение);

- выявление соответствия условий организации Программы наставничества в ДОО требованиям и принципам (Приложение).

Мониторинг и оценка результатов реализации программы осуществляется в конце учебного года.

Оценка реализации Программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДОО (Приложение). Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОО приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы. Результат наставничества будет успешным лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОО;
- развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОО;
- формирование в ДОО такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОО, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Условия реализации Программы

Условия реализации Программы:

- профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДОУ;
- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя всем коллективом ДОУ;
- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

3.2. Методическое обеспечение

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К. Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
3. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
4. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
5. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005. -С.8-16.
6. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. Рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
7. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М., 1994.-203с.
8. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
9. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
10. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
11. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.

12. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.

13.Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с.

Интернет ресурсы:

<http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymipedagogami-v-dou>

<http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o->

ПРИЛОЖЕНИЕ

1. Планирование работы

**Раздел «Работа с кадрами» годового плана детского сада
на 2022-2023 учебный год
(направление работы – наставничество)**

| Мероприятие | Сроки исполнения | Ответственный |
|--|-------------------------|--|
| Выявить проблемы и трудности педагогов специалистов (провести анализ проблем за прошлый учебный год) | В течение года | Старший воспитатель |
| Определить направления работы наставников (указать необходимые направления с учетом выявленных проблем) <ul style="list-style-type: none">– заведующий – старший воспитатель;– педагоги-стажисты – молодые педагоги;– обучение ИКТ педагогов-стажистов;– воспитатели – родители | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель, председатель ПК |
| Издать приказ об организации наставничества в детском саду | Начало учебного года | Заведующий |
| Разработать положение о наставничестве | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель |
| Составить план работы наставников на учебный год | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель |
| Определить наставников в соответствии с требованиями Положения о наставничестве | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель |
| Определить подшефных педагогов и специалистов по итогам анализа их проблем и трудностей | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель |
| Утвердить: положение о наставничестве, годовой план работы наставников, списки наставников и подшефных педагогов | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель |
| Организовать процесс обучения молодых педагогов по индивидуальным планам | В течение года | Старший воспитатель, наставники |

| | | |
|--|--------------------|---|
| наставников с использованием разных форм работы | | |
| Провести заседания наставников | 1 раз в три месяца | Старший воспитатель, наставники |
| Провести мониторинг реализации плана наставничества | В течение года | Старший воспитатель |
| Наградить наставников по итогам работы | В течение года | Заведующий, старший воспитатель |
| Подготовить отчет о работе с подшефным педагогом и презентовать результаты его профессиональной деятельности (готовое портфолио, открытый показ и др.) | В течение года | Наставники-педагоги, подшефные педагоги |
| Подвести итоги работы наставников на итоговом педсовете | Май | Старший воспитатель |

План работы

| Месяц | Содержание работы | Ответственные |
|-----------------|---|--|
| Сентябрь | <ul style="list-style-type: none"> - Час общения «Расскажи о себе» - Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом - Закрепление наставников - Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса - Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов | Заведующая Старший воспитатель Председатель профсоюза |
| Октябрь | <ul style="list-style-type: none"> - Круглый стол «Основные проблемы молодого воспитателя» - Консультация «Выполнение единых требований к ведению документации» - Практикум по разработке рабочих программ и планов | Старший воспитатель, Педагоги-наставники, педагог-психолог |

| | | |
|----------------|--|---|
| | <p>воспитательно-образовательной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Практическое занятие «Оформление планов воспитательно-образовательной работы и конспектов, журнала учета» - Час психолога «Как быстрее адаптироваться в ДОУ» | |
| Ноябрь | <ul style="list-style-type: none"> - Консультация «Проектировочная деятельность воспитателя и планирование воспитательной работы» - Семинар-практикум «Методика организации проведения режимных моментов (организация форм совместной деятельности воспитателя с детьми и самостоятельной деятельности детей)» | <p>Старший воспитатель, Педагоги-наставники, педагог-психолог</p> |
| Декабрь | <ul style="list-style-type: none"> - Консультация «Современная НОД: структура и конструирование» - Семинар-практикум «Анализ НОД. Виды анализа» - Посещение НОД наставников и их структурный анализ | <p>Старший воспитатель, Педагоги-наставники,</p> |
| Январь | <ul style="list-style-type: none"> - Семинар-практикум «Эффективность НОД – результат организации активной познавательной деятельности воспитанников» - Мастер-класс: «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе» | <p>Старший воспитатель, Педагоги-наставники,</p> |
| Февраль | <ul style="list-style-type: none"> - Посещение НОД и режимных процессов у молодых специалистов - Практикум «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей» - Обзор периодической педагогической печати | <p>Старший воспитатель Педагоги-наставники</p> |
| Март | <ul style="list-style-type: none"> - Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми» (посещение НОД и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ) - Час психолога. «Проблемы дисциплины в процессе НОД и режимных процессов». Практикум по решению | <p>Старший воспитатель, Педагог-психолог</p> |

| | | |
|---------------|---|--|
| | педагогических ситуаций | |
| Апрель | - Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями» - Час психолога | Старший воспитатель Педагог-психолог |
| Май | - Подведение итогов работы «Школы молодого педагога», семинар, или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого воспитателя | Заведующая Старший воспитатель Педагоги-наставники Председатель профсоюза |

Анкета для педагога-наставника

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?

2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника.

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, педагог? (подчеркнуть)

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект НОД? _____

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? _____

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? _____

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? _____

Анкета для молодого 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

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность...?

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 ДОО оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? _____

SWOT-анализ Программы наставничества

| Факторы SWOT | | |
|---------------------|--|--|
| Позитивные | | Негативные |
| Внутренние | <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе. – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ДОО в течение следующих 5 лет. – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОО. – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования. – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала. – Участники Программы (%) отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе Наставничества. | <p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО). – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества. – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы. – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников. – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором. – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ДОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач. |

| | | |
|----------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> – Эффективная система мотивации участников Программы. – Достаточность и понятность обучения наставников. – Высокие достижения педагогов ДОО, которые можно использовать в Программе наставничества. | <ul style="list-style-type: none"> – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие. – Невозможность регулярной работы с наставляемыми. – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. – «Старение» педагогического состава ДОО. |
| Внешние | <p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ДОО со стороны | <p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ДОО. |

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в образовательной организации).
2. Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации).
3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в Программе наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в Программе наставничества, реализуемой в образовательной организации).
4. Уровень удовлетворенности наставников участием в Программе наставничества, % (опросный).