

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
«Малыш»  
МБДОУ д/с «Малыш»  
Протокол № 5  
от «15» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ д/с



С.В. Вигуль  
Приказ № 9  
«15» апреля 2021 г.

# **Программа** **наставничества** **«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»** **МБДОУ детский сад «Малыш»** **2021- 2026 г.г.**

*Авторы (составители) программы:*  
*Нестеренко Людмила Витальевна,*  
*воспитатель МБДОУ детский сад «Малыш».*  
*Селигеева Людмила Юрьевна,*  
*воспитатель МБДОУ детский сад «Малыш»*

*Срок реализации программы: 5 лет*

с. Молчаново

2021г.

## Содержание программы

№№ ПП	Содержание	стр.
1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	8
3.	Информационная справка	10
3.1.	Общие сведения об учреждении	10
3.2.	Структура и органы управления МБДОУ	11
3.3.	Анализ кадрового состава и условий труда работников	13
4.	Концептуально-прогностическая часть программы	18
5.	Процессуально – технологическая часть	25
6.	Заключение	31
7.	Список используемой литературы	33

## I. Паспорт программы наставничества на 2021-2026 г.

<b>Наименование программы</b>	Программа наставничества «Школа молодого специалиста МБДОУ детский сад «Малыш» с. Молчанова, Томской области 2021 – 2026 г. г».
<b>Статус Программы</b>	Нормативный документ ДОУ, созданный группой педагогов, утвержденный на педагогическом совете ДОУ. Стратегический план, направленный на осуществление наставничества в учреждении, с целью обучения и повышения квалификации молодыми специалистами МБДОУ детский сад «Малыш»
<b>Основания для разработки программы, нормативные документы</b>	1. Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ. РФ ст. 28, 47, 48; 2. 2. Устав МБДОУ; 3. Программа развития МБДОУ 4. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
<b>Разработчик программы</b>	Заведующая МБДОУ – Вигуль Светлана Викторовна, Воспитатель МБДОУ – Нестеренко Людмила Витальевна Воспитатель МБДОУ – Селигеева Людмила Юрьевна
<b>Сроки выполнения и этапы реализации программы</b>	Программа реализуется в период с 2021года по 2026год
<b>Назначение программы</b>	<p>Программа направлена на становление молодых специалистов и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• В ней отражены тенденции изменений, охарактеризованы главные направления обновления содержания образования и организации воспитания, управление дошкольным учреждением на основе инновационных процессов.</li> <li>• Развитие дошкольного образовательного учреждения в условиях развития ФГОС, создание условий для сохранения, приумножения культурных и духовных ценностей народов России; становление открытой, гибкой и доступной системы образования.</li> </ul>

<p><b>Проблема</b></p>	<p>Отсутствие педагогического опыта работы в ДООУ. Необходимость повышения качества и результативности педагогов к применению современных образовательных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Педагоги, которые пришли работать в ДООУ с педагогическим образованием, но без опыта работы (по профилю) или имеют длительный перерыв в работе.</li> <li>• Педагоги, которые пришли работать в ДООУ с прохождением переподготовки по специальности воспитатель, но без опыта работы по профилю.</li> </ul>
<p><b>Цель</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении;</li> <li>• Формирование в ДООУ кадрового ядра и кадрового резерва.</li> </ul>
<p><b>Задачи</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышать у молодых и начинающих специалистов интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДООУ;</li> <li>• Ускорить процесс профессионального становления и развития педагога, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</li> <li>• Адаптировать педагога к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива ДООУ, правил поведения в ДООУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.</li> </ul>
<p><b>Направления</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений;</li> <li>• Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;</li> <li>• Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса;</li> <li>• Разработка и обсуждение планирования;</li> <li>• Взаимное посещение занятий обмена опытом,</li> </ul>

	<p>совершенствование методики преподавания;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.</li> </ul>
<p><b>Сроки и этапы реализации</b></p>	<p>Программа будет реализована в период с 2021 -2026 годы в три этапа.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>1-ый этап – диагностический.</u></b></p> <p>На <b>первом этапе</b> идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и 'возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно – образовательного процесса в группе.</p> <p>Используются авторские методики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на определение педагогической стрессоустойчивости и эффективности работы педагога;</li> <li>- на определение совместимости педагогов для кадрового подбора в группу;</li> <li>- для выявления типологии личности.</li> </ul> <p>Итоги диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста. Для каждого молодого специалиста наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>II этап – реализационный</u></b></p> <p>Включает в себя оказание помощи в профессиональном</p>

	<p>совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты. По итогам проведения диагностического этапа нами выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>III этап – аналитический.</u></b></p> <p>На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Для отслеживания динамики и результативности использованных форм и методов мы применяем те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе. Результаты так же фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в конкурсах, сопровождения детей в конкурсах различного уровня и участие в методических мероприятиях, как в детском саду, так и на муниципальном уровне.</p>
<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ,</li> <li>• Закрепление молодых педагогов в учреждение, «омоложение» коллектива ДОУ;</li> <li>• Участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, создание методических разработок и рекомендаций, обмен опытом;</li> <li>• Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;</li> <li>• Повышение профессиональной культуры педагогов, их уровня категории и умения работать на запланированный результат.</li> <li>• Создание эффективной системы управления качеством дошкольного образования.</li> </ul>

<b>Система организации контроля и информационной открытости реализации Программы</b>	- Контроль за ходом реализации Программы администрацией ДОУ, отчеты педагогов наставников и молодых специалистов предоставляются: ежегодно (в составе годового плана работы учреждения, публичного отчета, анализа образовательной деятельности) и на сайте ДОУ.
<b>Официальный сайт МБДОУ</b>	<a href="mailto:malisch.vigul.2012@yandex.ru">malisch.vigul.2012@yandex.ru</a>

## 2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового потенциала.

Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» и в ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

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 ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества «Школа молодого педагога» МБДОУ детский сад «Малыш» с. Молчанова Томской области разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

## **Актуальность**

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

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых педагогов, сотрудниками ДООУ 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 так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Она будет полезна в работе руководителям и педагогам – наставникам.

### 3. Информационная справка

#### 3.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ УЧРЕЖДЕНИИ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Малыш» (далее – ДООУ) функционирует с 1984 года. Здание ДООУ - отдельно стоящее, кирпичное, двухэтажное. Общая площадь - 766 квадратных метра. Построено по типовому проекту, рассчитано на 4 групп. По санитарным нормам ДООУ детский сад «Малыш» рассчитано на пребывание 116 воспитанников. Имеется централизованное отопление, водоснабжение и канализация.

Согласно лицензии № 745 от 11 марта 2012г., № 0001223, серия А выданной комитетом по контролю и надзору в сфере образования Томской области ДООУ имеет право на осуществление образовательной деятельности по общеобразовательной программе ДООУ д/с «Малыш», которая разработана на основе примерной общеобразовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под ред. Н.Е.Вераксы, Т.С.Комаровой, М.А. Васильевой (2016).

Таблица 3.1.1.

Структура и количество групп, количество мест и воспитанников, наполняемость групп.

Название группы	Возраст детей (лет)	Направленность	Количество детей
Вторая группа раннего возраста	2-3	общеразвивающая	24
Младшая	3-4	общеразвивающая	25
Средняя	4-5	общеразвивающая	24
Подготовительная к школе	6 - 7	общеразвивающая	27

**Количество мест – 120, фактически посещают детский сад 100 воспитанников.**

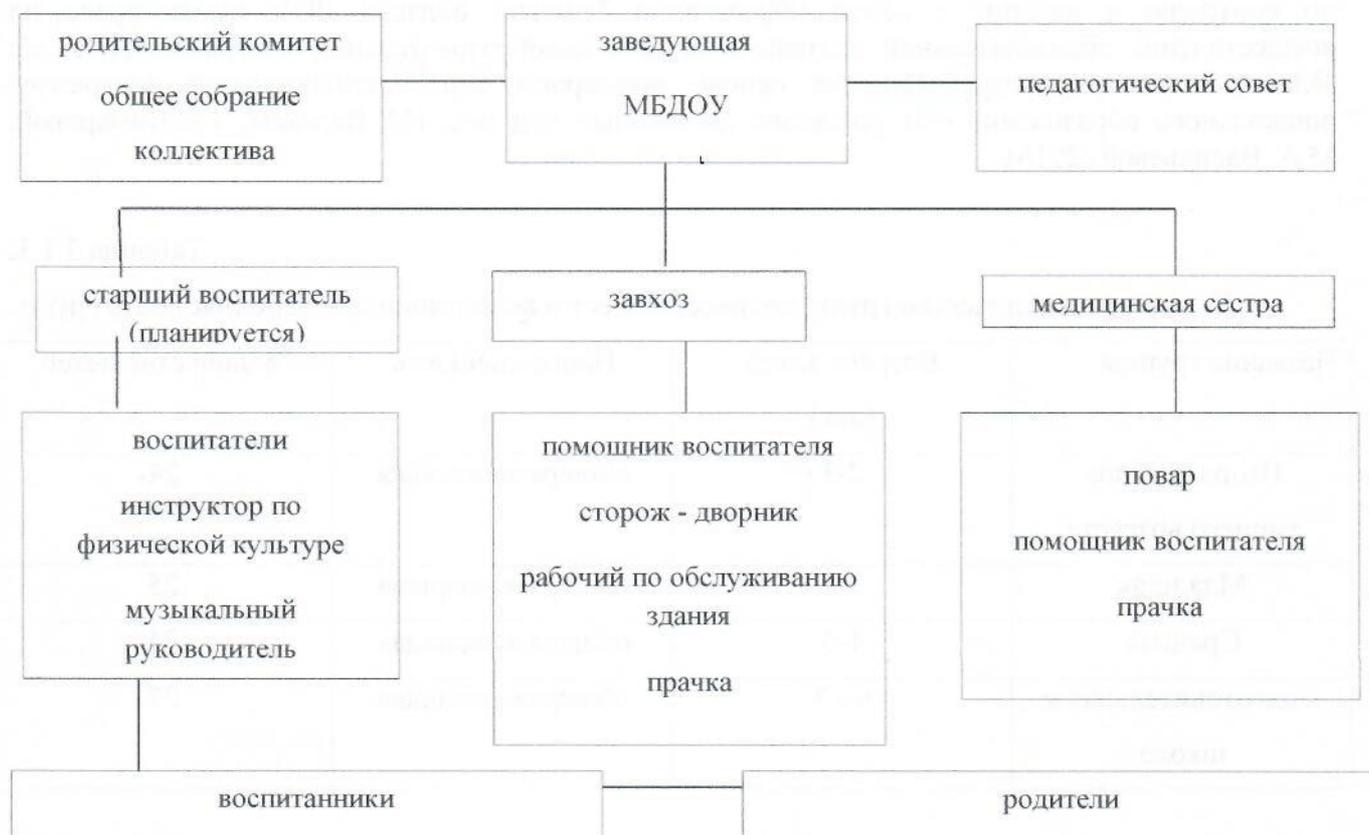
Групповые помещения для младших дошкольников расположены на первом этаже. Пищеблок и прачечная оснащены технологическим оборудованием. Медицинский блок расположен на I этаже; состоит из 2-х помещений: кабинет медицинской сестры, процедурный. Участок озеленён, организованы огород, осуществлена разбивка клумб и цветников. На территории имеются прогулочные площадки для каждой возрастной группы, оборудованные уличными игровыми формами, участок для занятий физкультурой. Территория огорожена деревянным забором. Общая площадь участка- 3637 квадратных метра.

Режим работы МБДОУ детский сад «Малыш» 10 часовое пребывание с 08.00 час. до 18.00 час; пятидневная рабочая неделя. Выходные дни: суббота, воскресенье и праздничные дни.

В Учреждение принимаются дети в возрасте от 2 месяцев до 8 лет , проживающие на территории муниципального образования «Молчановский район», независимо от национальности и вероисповедания родителей, на основании медицинского заключения. Количество групп в Учреждении определяется Учредителем исходя из их предельной наполняемости. Прием детей осуществляется на основании направления (путёвки) МКУ "

### 3.2. СТРУКТУРА И ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ДОУ

Структура управления МБДОУ детский сад «Молчаново» представлена на данном рисунке



### Структура управления МБДОУ детский сад «Малыш»

Ответственность за деятельность муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Малыш» перед Учредителем несет прошедшая соответствующую аттестацию заведующая, осуществляющая непосредственное руководство этим учреждением. В компетенцию руководителя входит создание системы организационных взаимоотношений во вверенном ему учреждении, построение структуры управления. Заведующая ДОУ является единоличным руководителем, а органы самоуправления определяются Уставом ДОУ. В нормативных документах прописаны следующие органы самоуправления: родительский комитет, общее собрание трудового коллектива, педагогический совет.

**Должность старшего воспитателя планируется ввести в штатное расписание.**

Старший воспитатель осуществляет руководство учебно-воспитательной работой учреждения.

Завхоз отвечает за сохранность здания ДООУ и имущества, организует материально-техническое снабжение педагогического процесса, обеспечивает чистоту и порядок в помещениях и на участке, противопожарную безопасность и организацию труда обслуживающего персонала.

Медицинская сестра контролирует санитарное состояние помещений и участков ДООУ, соблюдение санитарно-противоэпидемиологического режима, качество доставляемых продуктов, организацию питания и качество приготовления пищи, обеспечивает медицинское обслуживание детей, принимает участие в физкультурно-оздоровительной работе с детьми, проводит санитарно-просветительскую работу.

### **Организационная структура управления.**

Дошкольное учреждение имеет управляемую и управляющую системы. Управляемая система состоит из взаимосвязанных между собой: педагогического коллектива, медицинского работника и обслуживающего персонала.

Организационная структура управления в дошкольном учреждении представляет собой совокупность всех его органов с присущими им функциями. Она может быть представлена в виде трех уровней.

На первом уровне управления находится заведующая детским садом, которая осуществляет руководство и контроль за деятельностью всех структур. Указания и распоряжения заведующего обязательны для всех участников образовательного процесса.

Общее руководство учреждением осуществляет педагогический совет, в состав которого входят все педагоги. Педагогический совет решает вопросы своей деятельности на заседаниях. Педагогический совет правомочен:

- принимать Устав, изменения и дополнения, вносимые в Устав;
- утверждать расписание непосредственно образовательной деятельности;
- определять направление непосредственно образовательной деятельности учреждения;
- утверждать годовой план работы ДООУ;
- принимать программы воспитания и обучения в учреждении;
- рассматривать вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров;
- рассматривать и утверждать методические направления работы с детьми в различных группах, а так же все другие вопросы содержания, методов и форм воспитательно-образовательного процесса.

На втором уровне управление осуществляют завхоз, медицинская сестра, которые взаимодействуют с соответствующими объектами управления. На этом уровне заведующая

осуществляет непосредственную и опосредованную реализацию управленческих решений через распределение обязанностей между административными работниками с учетом их подготовки, опыта, а так же структуры дошкольного учреждения.

Третий уровень управления осуществляют воспитатели, специалисты и обслуживающий персонал. На этом уровне объектом управления являются дети и их родители.

Указания, даваемые медсестрой, завхозом, в пределах их компетенции, так же обязательны для всех работников.

Таким образом, управление МБДОУ детский сад «Малыш» носит демократический, государственно-общественный характер и осуществляется на основе принципов единоначалия и самоуправления

### **3.3. АНАЛИЗ КАДРОВОГО СОСТАВА И УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Сотрудники дошкольного образовательного учреждения – это профессиональное объединение педагогов, специалистов в области воспитания и обучения, коррекции и развития, психологии детей дошкольного возраста. Профессиональная компетентность педагогов частично отвечает требованиям к осуществляемой ими образовательной деятельности (образование, квалификация, владение современными образовательными технологиями и т.д.) и позволяет достигать определенных результатов.

ТАБЛИЦА 3.3.1

#### **Качественный и количественный состав педагогического персонала**

<b>Должность</b>	<b>Количество</b>
Заведующая	1
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физической культуре	1
Воспитатель	7
<b>Всего</b>	<b>10</b>

## Качественный и количественный состав педагогического персонала (при введении в штат должности старшего воспитателя)

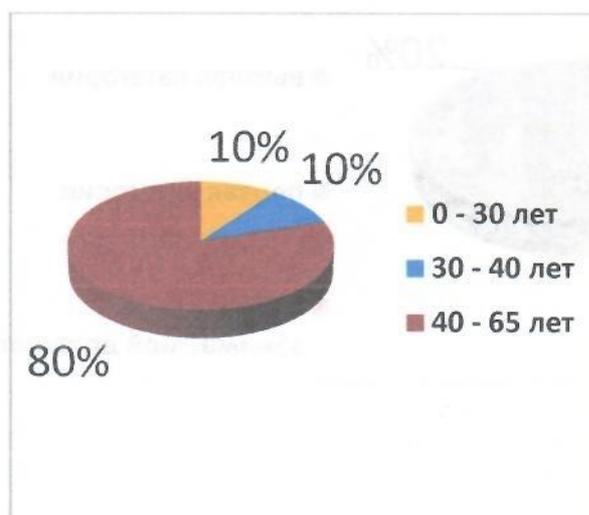
Должность	Количество
Заведующая	1
Старший воспитатель	1
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физической культуре	1
Воспитатель	7
<b>Всего</b>	<b>11</b>

### Состояние комплектования кадрами

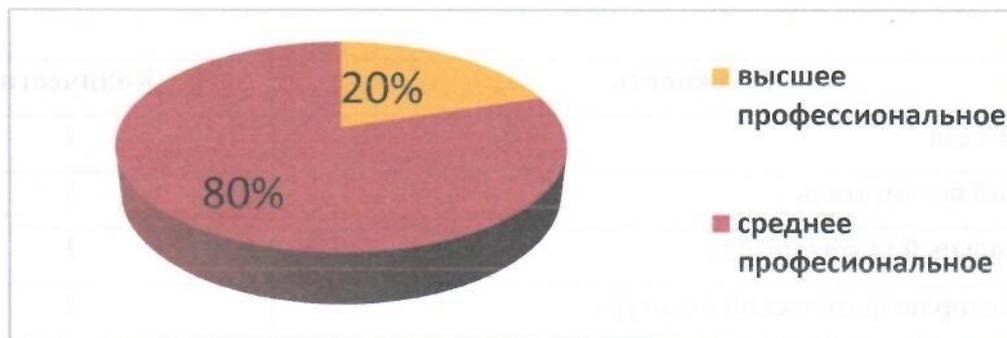
Возрастной состав, уровень образования и профессиональной компетентности работников детского сада отражены в диаграммах.

ДИАГРАММА 3.3.1

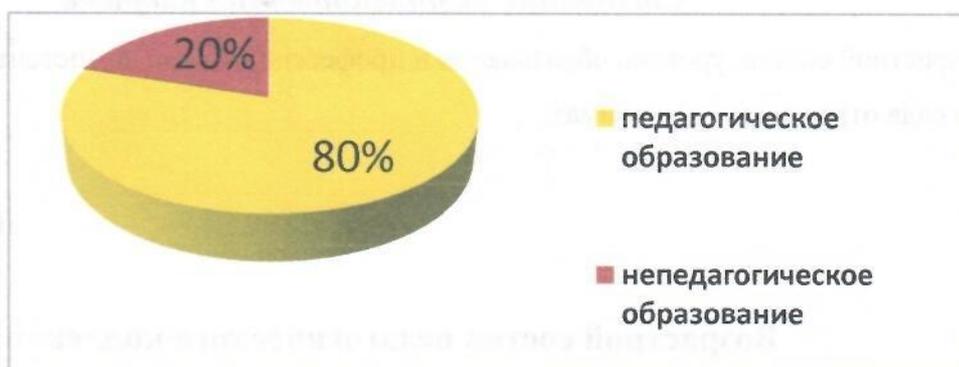
### Возрастной состав педагогического коллектива детского сада учебный год 2020-2021 гг.



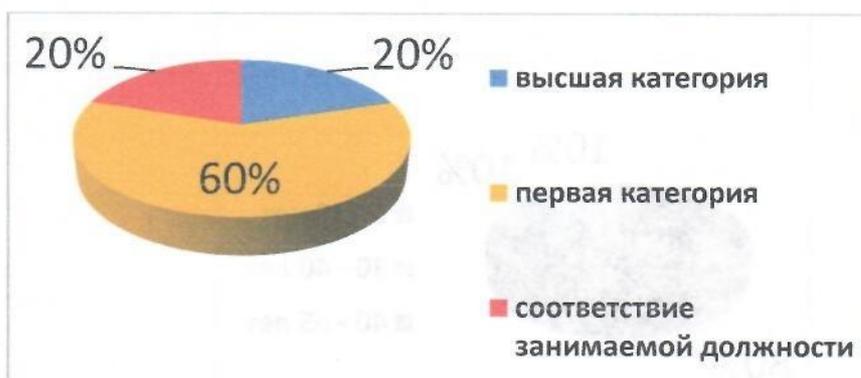
**Коэффициент образованности педагогов**



**Коэффициент работников, имеющих педагогическое образование**



**Коэффициент квалификации педагогических работников**



Педагогический стаж

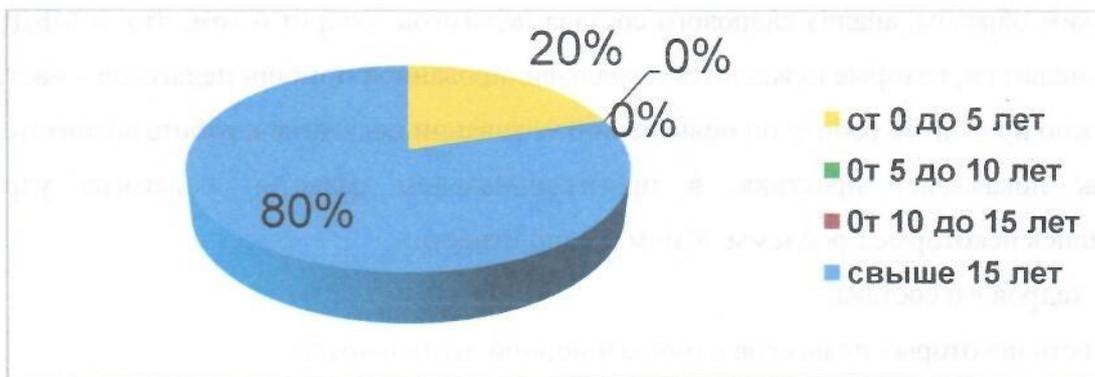


ДИАГРАММА №3.3.6

Участие в мероприятиях различного уровня

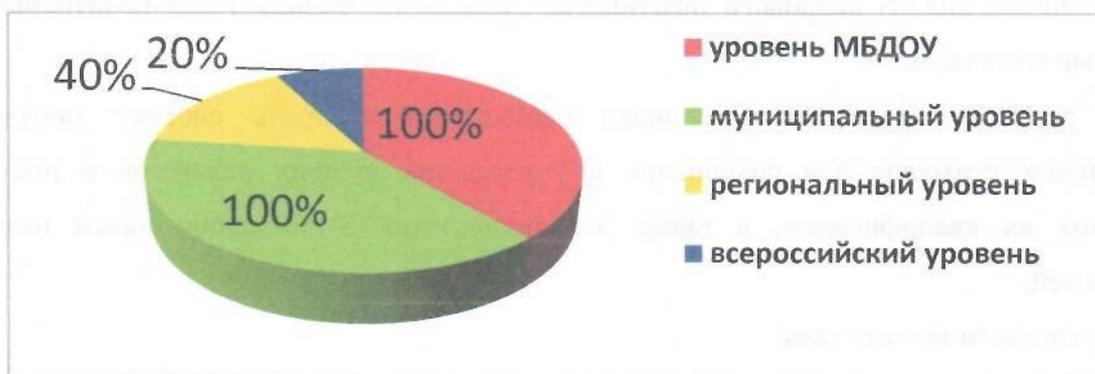


ТАБЛИЦА 3.3.1

Повышение квалификации на КПК

Год прохождения КПК	2018	2019	2020	2021	2022
Число педагогов прошедших курсовую подготовку	1	3	3	2	

Весь педагогический коллектив активно участвуют в методических мероприятиях регионального и муниципального уровня.

Таким образом, анализ кадрового состава педагогов говорит о том, что в МБДОУ есть молодые педагоги, которые нуждаются в квалифицированной помощи педагогов – наставников, также нужно проводить работу по повышению мотивации педагогов к работе воспитателя.

Как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- старение кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в учреждении лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения Учреждения новым поколением воспитателей.

Также решением может стать:

- создание условий для непрерывного образования педагогических кадров;
- разработка и апробация основных кадровых технологий;
- меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Миссия современного образования - не просто соответствовать реалиям текущего момента, но и определять и конструировать будущее. Исполнение этой миссии требует определения собственной стратегии и тактики инновационного развития кадрового потенциала, Учреждения.

Исходя из проведенного анализа состояния системы работы учреждения и актуальных проблем, возникла необходимость в разработке целевой Программы по организации наставничества.

#### 4. Концептуально-прогностическая часть программы

Программа направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности:

- В ней отражены тенденции изменений, охарактеризованы главные направления обновления содержания образования и организации воспитания, управление дошкольным учреждением на основе инновационных процессов.
- Развитие дошкольного образовательного учреждения в условиях развития ФГОС, создание условий для сохранения, приумножения культурных и духовных ценностей народов России; становление открытой, гибкой и доступной системы образования.

#### Основные Термины

**Наставничество** — это практика введения нового сотрудника в учреждение и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

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

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

В МБДОУ детский сад «Малыш» с. Молчанова, Томской области - это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Педагоги, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые педагоги.

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

#### Цель программы:

- Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра и кадрового резерва.

#### Задачи программы:

- Повышение у молодых и начинающих специалистов интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ;
- Ускорение процесса профессионального становления и развития педагога, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Адаптация педагога к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива ДОУ, правил поведения в ДОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

## **Ожидаемые результаты:**

- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ;
- Закрепление молодых педагогов в учреждение, «омоложение» коллектива ДОУ;
- Участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, создание методических разработок и рекомендаций, обмен опытом;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
- Повышение профессиональной культуры педагогов, их уровня категории и умения работать на запланированный результат;
- Создание эффективной системы управления качеством дошкольного образования.

## **Методологическая основа Программы**

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

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.

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.

## **Нормативно-правовая база:**

1. Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ. РФ ст. 28, 47, 48;
2. Устав МБДОУ;
3. Программа развития МБДОУ
4. Программа наставничества «Школа молодого педагога» МБДОУ детский сад «Малыш» с. Молчанова, Томской области.
5. Положение МБДОУ о наставничестве;
6. Положение МБДОУ о молодом педагоге;
7. Приказ заведующей учреждением об организации наставничества;
8. Приказ о закреплении наставника;
9. Планы работы по наставничеству;
10. Годовой план работы ДОУ;
11. Протоколы заседаний педагогического совета, на котором рассматривались вопросы наставничества;
13. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

## **Сроки реализации Программы**

Срок реализации Программы – 5 лет. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

## **Характер реализации программы**

Характер реализации программы – циклический. Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

## **Условия эффективности работы:**

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

## **Основные направления**

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Разработка и обсуждение планирования.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

## **Основные принципы Программы**

- - Добровольность и целеустремленность работы;
- - Морально – психологическая контактируемость педагога - наставника и молодого педагога;
- - Доброжелательность и взаимное уважение;
- -Согласованность содержания работы педагога - наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы;

- Направленность плановой деятельности педагога - наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

**Наставничество в ДОУ можно представить в виде схемы:**



**Предмет наставничества:**

1. Ускорение процесса профессионального становления педагога, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
2. Способствование успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;
3. Организация психолого-педагогической поддержки и оказание помощи начинающим педагогам в:
  - Проектировании и моделировании образовательной деятельности;
  - Проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
  - Формировании умений теоретически обоснованно выбора средств, методов и организационных форм образовательной деятельности;
  - Формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, -- моделировании создавать условия их решения;
  - Формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

### **Задачи наставника:**

- Удовлетворить потребность молодых педагогов ДООУ в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- Помочь молодым специалистам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс ДООУ.

### **Функции наставника:**

- Определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним составляет план его профессионального становления; помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- Проверяет усилия подшефного, дает нужные советы и рекомендует необходимую литературу;
- Вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих воспитателей и воспитателей – новаторов ДООУ и затем анализирует их;
- Привлекает молодого специалиста к разработке технологических карт и различного рода учебно-методической документации;
- Учит составлению рабочей программы и других учебно-методических документов;
- Знакомит с нормативными документами по организации работы, с гигиеническими требованиями к условиям обучения дошкольников;
- Посещает ООД молодого специалиста, режимные моменты, досуговую деятельность у своего подшефного и проводит их разбор.

### **Качественные характеристики наставника.**

- Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде;
- Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе;
- Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал»;
- Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;
- Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности;
- Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

### Критерии отбора наставников.

Стаж работы	5 лет и более
Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"><li>• Стабильно высокие результаты образовательной деятельности;</li><li>• Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников;</li><li>• Отсутствие дисциплинарных замечаний.</li></ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"><li>• Доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li><li>• Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li><li>• Знание компьютера программы.</li></ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"><li>• Умение обучать других;</li><li>• Умение слушать;</li><li>• Умение говорить (грамотная речь)</li></ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"><li>• Потребность в приобретении опыта управления людьми;</li><li>• Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);</li><li>• Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li></ul>

## Ключевые компетенции наставника

Компетенции	Характеристика
Личностная зрелость	Соблюдение высоких этических стандартов, принятие ответственности за свою работу и работу подчиненных, личная мотивация
Нацеленность на результат	Настойчивость, эмоциональный контроль, организация работы по достижению целей
Открытость новому	Получение новых знаний, восприятие обратной связи, самокритичность
Способность принимать решения, касающиеся людей	Умение наблюдать и собирать информацию о людях, анализировать ее, делать выводы, принимать решения и озвучивать их людям
Способность выстраивать отношения	Выстраивание и поддержание отношений, проявление внимания и уважения к чувствам, заботы, терпимости к точкам зрения, умение устанавливать доверительные отношения
Эффективные коммуникации	Нацеленность на взаимопонимание, четкость речи, невербальные коммуникации, учет индивидуальных особенностей
Способность мотивировать других	Подбор соответствующих методов мотивации и ее эмоциональный аспект - умение воодушевлять, создавать позитивный настрой
Способность развивать других	Передача знаний и трансляция корпоративной культуры, умение побуждать подопечного к самостоятельному мышлению через усложнение задач, регулярное предоставление конструктивной обратной связи

## 5. ПРОЦЕССУАЛЬНО ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ ПРОГРАММЫ.

### Этапы реализации программы:

**Цель:** помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

#### 1 этап: диагностический.

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии и педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников)
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы

### Группы

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

2. Воспитатели, с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.

3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

### Содержание и цели работы:

Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.

Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.

Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей.

### Формы и методы работы:

Консультации, семинары – практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических мероприятий.

Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы.

## 2 этап:

### Реализационный

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## 3 этап:

### аналитический.

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

**Использовать в работе с молодыми воспитателями и разработку индивидуального плана профессионального становления:**

- назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);
- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях «Школы молодого педагога»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

**Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:**

**Воспитатель (старший воспитатель) – молодой специалист:**

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

### Молодой специалист – ребенок и его родитель:

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

### Молодой специалист –ребенок:

- оказание поддержки со стороны коллег:

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.



### **Механизм реализации Программы**

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой;
- распределение сфер ответственности;

- контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является воспитатель или старший воспитатель назначенный приказом заведующей, который несёт персональную ответственность за её реализацию и конечные результаты.

#### Руководитель программы:

Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации её основных механизмов.

Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.

Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.

Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения её мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги Учреждения.

#### Молодые педагоги:

- Участвуют в реализации мероприятий Программы;
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;

Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

#### Педагоги - наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- Осуществляют ведение отчётности реализации программы;
- Подготавливают доклады о ходе реализации программы;
- Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм её выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.

Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующая учреждения.

#### Система контроля.

Цель контроля: выявление эффективности процесса реализации Программы.

Задачи:

- определение проблем, причин их возникновения;

- проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

## Формы работы с молодыми специалистами

### Формы и методы работы с молодыми педагогами

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальных особенностей;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- имеют ли практический опыт с детьми.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы и методы работы.



Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым педагогом:

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

### **Оценка ожидаемой эффективности реализации Программы**

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы

## 6. Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого педагога МБДОУ детский сад «Малыш» с. Молчанова, Томской области поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Практика наставничества в нашем учреждении может быть использована в других дошкольных образовательных учреждениях.

Условия для внедрения и функционирования практики для других муниципальных образований:

- Наличие молодых и опытных педагогов в учреждении;
- Разработка нормативно – локальной документации;
- Разработка системы мотивации наставников;
- Организация обучения наставников;
- Разработка системы методической поддержки наставников;
- Распространение философии наставничества;
- Единое нормативно-информационное и понятийное пространство;
- Мониторинг и оценка эффективности наставничества.

Алгоритм успешного внедрения системы наставничества:

- Формулировка цели и задач системы или программы наставничества;
- Разработка критериев результативности работы наставника через оценку результативности адаптации ученика в профессиональную среду организации;

- Формирование критериев для оценки эффективности взаимодействия наставников и их подопечных;
- Определение мер мотивации;
- Подготовка документов, которые внедряют и регламентируют на предприятии функционирования системы или программы наставничества (например, Положение о наставничестве);
- Регламентация процесса отбора наставников из числа опытных и высокопрофессиональных работников организации;
- Подготовка и инструктаж наставников;
- Применение мер по внедрению Программы наставничества;
- Разработка пилотного (пробного) проекта разработанной Программы наставничества;
- Получение обратной связи от участников;
- Анализ и оценка результатов реализации пробного проекта программы наставничества, и проведение корректировок или доработок при необходимости;
- Полноценный запуск программы или системы наставничества;
- Постоянный мониторинг реализации наставничества в организации.

Возможно масштабировать практику наставничества путём создания школы молодого педагога – дошкольника района, где опытные наставники могут обучать и консультировать не только молодых педагогов своего учреждения, но и других молодых воспитателей района, а также создание сайта наставников, позволит консультировать опытным наставникам большее количество молодых специалистов, которые могут обратиться к ним с интересующими их вопросами. Таким образом, будет осуществляться дистанционное наставничество.